Deutsche Stiftung für internationale Entwicklung

German Foundation for International Development

Fondation Allemande pour le Développement International

Fundación Alemana para el Desarrollo Internacional

WIE LÄSST SICH BERUFLICHE BILDUNG ORGANISIEREN ?

¿COMO ORGANIZAR LA FORMACION PROFESIONAL?

bp pl

BERUFSPÄDAGOGIK FÜR PARTNERLÄNDER

COOPERACION EN LA FORMACION PROFESIONAL



WIE LAßT SICH BERUFLICHE
BILDUNG ORGANISIEREN?

¿COMO ORGANIZAR LA
FORMACION PROFESIONAL?

Von / de
Willi Maslankowski

Mannheim 1988



ZENTRALSTELLE FÜR GEWERBLICHE BERUFSFÖRDERUNG
KÄTHE-KOLLWITZ-STRASSE 15 · 6800 MANNHEIM 1 · TELEFON 0621 / 3902.0
© DSE/ZGB - Alle Rechte vorbehalten · Projektleitung: Dr. Rolf Arnold

INDICE

Página

1. **¿Cómo está integrada la formación profesional en el sistema de educación?** 8
1.1 Datos fundamentales de las estadísticas de la educación 8
1.2 Metas de la formación profesional 14
1.3 Definición y posición de la formación profesional 18
1.4 Bases legales 22
1.5 Sistemas típicos y comparación entre sistemas 30
1.6 Reseña histórica 38

2. **¿Cómo se tiene acceso a qué estudios de formación profesional?** 48
2.1 Orientación profesional 48
2.2 Aptitudes síquicas y físicas 56
2.3 Tipos y cantidades de profesiones de formación profesional 62
2.4 El principio de exclusividad 78

3. **¿Cómo se pueden determinar y definir los contenidos de la formación profesional?** 84
3.1 Habilidades y conocimientos en las profesiones de formación profesional 84
3.2 La Central de Formación Profesional 86
3.3 Métodos para la determinación de contenidos de la formación profesional 90
3.4 Reglamentos de formación profesional y planes generales de aprendizaje 96
3.5 Coordinación entre los contenidos prácticos y teóricos de la formación profesional 100

4.	**¿En qué lugares debería ofrecerse formación profesional?**	108
4.1	Definición del concepto de sede de la formación	108
4.2	Tipos de sedes de formación	112
4.3	Combinación de sedes de formación	116
4.4	La empresa como sede principal de la formación profesional	124
4.5	Empresas aptas para la formación profesional	126
5.	**¿Cómo pueden comprobarse las cualificaciones profesionales?**	132
5.1	La importancia de los exámenes en la formación profesional	132
5.2	Admisión a los exámenes	134
5.3	Exigencias planteadas por los examenes	138
5.4	Ejecución de los exámenes	140
5.5	Comités examinadores	140
5.6	Títulos y derechos	144
6.	**¿Cómo puede vigilarse la formación profesional?**	150
6.1	Finalidad de la vigilancia	150
6.2	Instituciones encargadas de la vigilancia y control	150
6.3	Métodos y medios para la vigilancia	156
7.	**¿Qué significa participación en la formación profesional?**	168
7.1	Finalidad de la participación	168
7.2	Gremios participativos	170

7.3 Objeto de la participación 180
7.4 Garantías para la participación 180

8. ¿Existe una organización modelo de la formación profesional? 188
8.1 Titulares 188
8.2 Organos de decisión y de administración 190
8.3 La formación profesional como primera capacitación 192
8.4 Centros de formación profesional 194
8.5 Exámenes según profesiones 196
8.6 Financiación 198

1. ¿Cómo está integrada la formación profesional en el sistema de educación?

Interrogantes fundamentales

- La formación profesional, ¿es un servicio o de qué depende?
- ¿Qué objetivos persigue la formación profesional y dónde están definidos esos objetivos?
- ¿Cómo se puede delimitar la formación profesional hacia afuera, frente a otros sectores, y cómo se puede clasificar interiormente?
- ¿Qué bases legales tiene la formación profesional y quién es responsable por el establecimiento de tales bases?
- ¿Cómo pueden explicarse y compararse las estructuras de los sistemas de formación profesional?
- ¿Cuáles son los puntos de partida y las raíces de la formación profesional y cuáles son las tendencias que se manifestarán en el futuro?

1.1 Datos fundamentales de las estadísticas de la educación

Desarrollo demográfico y asistencia escolar obligatoria

El desarrollo demográfico de un pueblo y la aplicación real de los períodos de asistencia escolar obligatoria son los factores decisivos para el desarrollo cuantitativo de un sistema de educación. Por su naturaleza, esos factores varían de país en país. Sólo se pueden hacer comparaciones mediante datos expresados en términos relativos.

Situación en la República Federal de Alemania

Esta circunstancia puede explicarse recurriendo al ejemplo de la República Federal de Alemania. Los detalles están reglamentados en la Ley de Fomento de la Formación Profesional del 23 de diciembre de 1981. De acuerdo a esa ley, todos los años se recopilan determinados

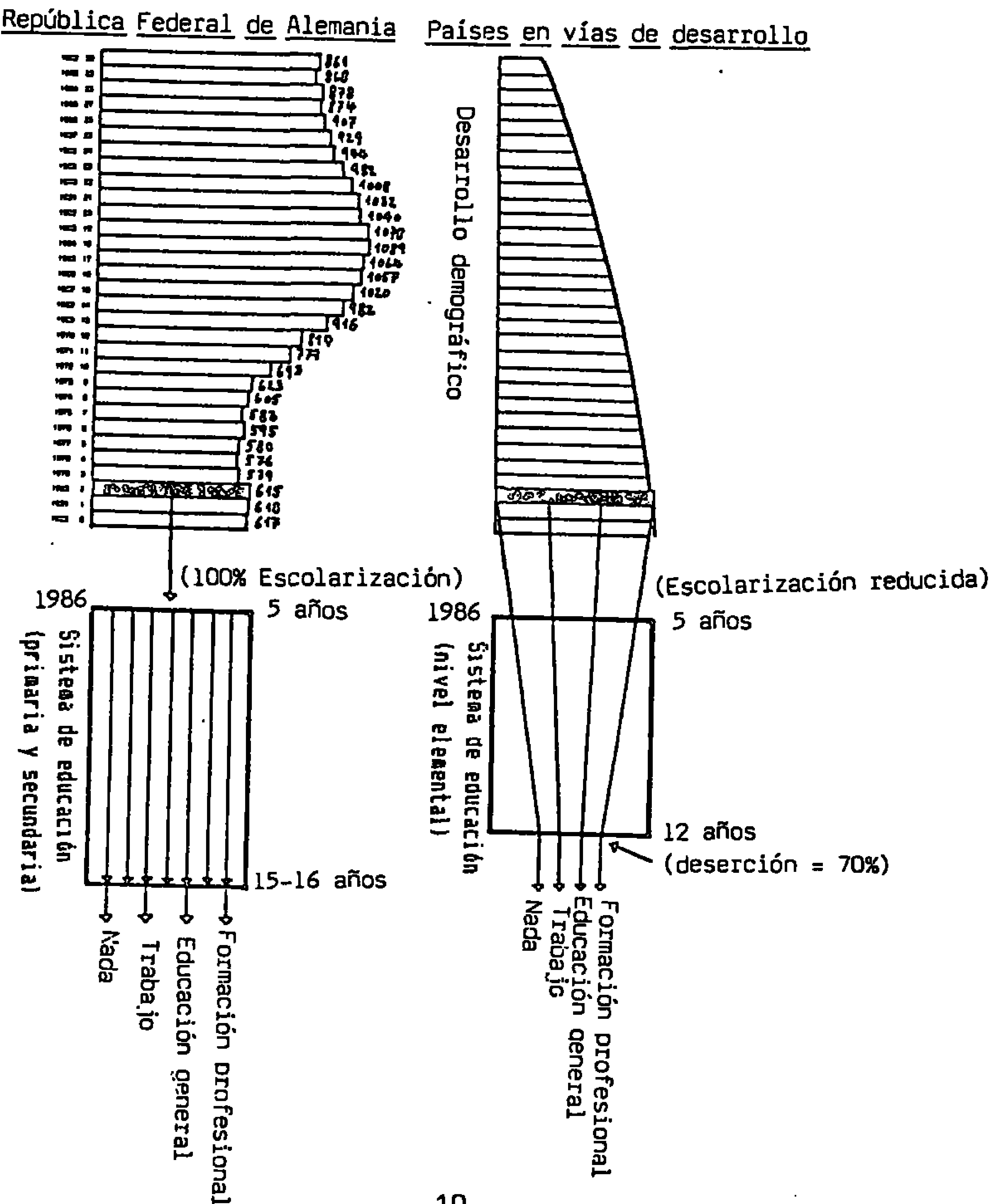
datos entre otros, sobre los aprendices, los instructores y los examinados.

Estadísticas y planificación de la formación profesional

Los datos de la estadística de la formación profesional son la base para la planificación de dicha formación. Esa planificación ha contribuido a que el tipo, la cantidad, el tamaño y la ubicación de los centros de formación profesional garanticen la existencia de una oferta cualitativa y cuantitativa suficiente y su utilización eficaz a largo plazo.

Tasa de natalidad

Desde el año 1966 aproximadamente, la tasa de natalidad de la República Federal de Alemania ha tenido una tendencia descendente, tal como lo muestran las siguientes gráficas:



Colegio obligatorio

En la República Federal, el colegio obligatorio empieza a los 6 años de edad y, en la mayoría de los casos dura 10 años (en algunos casos excepcionales, la duración es de 9 años). Ello significa que las niñas y los niños que ingresaron en el sistema educativo en el año 1986, nacieron seis años antes, es decir, en 1980. Suponiendo que la cantidad de deserciones escolares será insignificante en el transcurso de los 9 años de colegio obligatorio, de esa generación de 1980 también se tendrán que atender a los jóvenes que deseen cursar estudios de formación profesional. Cabe anotar, sin embargo, que se tratará sólo de aquellos jóvenes de 15 años de edad que no se decidan en favor de la continuación de sus estudios escolares o de iniciar un trabajo. Además, queda pendiente el grupo problemático de los jóvenes desempleados, aunque en comparación con otros países, ese porcentaje de desempleo es relativamente bajo en la República Federal de Alemania.

Deserciones

La situación descrita también puede generalizar y simplificarse de tal manera que resulta posible hacer una comparación con países en vías de desarrollo, los cuales frecuentemente no disponen de una estadística fiable en materia de formación profesional.

La situación en países en vías de desarrollo...

El esquema básico de los planteamientos de estadística en el campo de la formación profesional sólo se puede aplicar muy restringidamente en países en vías de desarrollo: "De cien niños que empiezan con la escuela primaria, solamente 20 terminan el colegio" (PEARSON 1969, pág. 92). Este dato no especifica si efectivamente ingresan en la escuela primaria todos los niños comprendidos en la edad escolar. En todo caso, la cantidad es mucho menor en las regiones rurales, en comparación con las ciudades. En el campo faltan especialmente profesores para que realmente se pueda cumplir con la obligatoriedad escolar. Además, en los países en vías de desarrollo, la tasa de natalidad no disminuye, sino que, por lo contrario, aumenta. En consecuencia, es evidente que, desde la perspectiva de las estadísticas en materia de educación, los países en vías de desarrollo deberían adoptar las medidas que se indican a continuación, si

... es invertida

Necesidad de elevar el nivel general de la educación

desean que su nivel de educación general se ubique en niveles comparables a los de los países industrializados:

- Inscripción escolar del 100%
- Disminución de la cantidad de deserciones escolares
- Ampliación del período escolar obligatorio

Es de suponer que una disminución de la tasa de natalidad permitiría alcanzar más fácilmente las metas deseadas.

1.2 Metas de la formación profesional

Necesidad de definir metas

Para lograr una estructuración concreta de los contenidos de la formación profesional, es indispensable definir sus metas. Por ello es lógico que en muchos países existan leyes más o menos amplias sobre el asunto. El debate en torno al tema, que dista mucho de estar concluido, demuestra que las metas de la formación profesional están especialmente relacionadas a "las estructuras y procesos del mundo del trabajo ... El análisis de las relaciones existentes entre el sistema de educación y el sistema de trabajo, por ejemplo mediante la investigación de los niveles de cualificación, es aún insuficiente" (LIPSMEIER 1982, pág. 234). Dentro del amplio margen, en el que se pueden formular las metas respectivas, puede constatarse la prevalencia de cuatro ámbitos fundamentales:

4 ámbitos fundamentales

- Desarrollo de la personalidad
- Exigencias planteadas por las profesiones y el mercado de trabajo
- Exigencias planteadas por la sociedad
- Posibilidades de perfeccionamiento profesional

En algunos casos, las metas son definidas al nivel jurídico más elevado, es decir, en la constitución de un país. Sin embargo, es más frecuente que queden establecidos en las leyes correspondientes.

Metas en Suiza

La Ley Federal de Formación Profesional de Suiza del 19 de abril de 1987 (artículo 6), por ejemplo, establece de modo ejemplar y escueto lo siguiente: "La formación profesional básica transmite las habilidades y los conocimientos necesarios para el ejercicio de una profesión; amplía la educación general y fomenta el desarrollo de la personalidad y del sentido de responsabilidad. Además, es la base para el perfeccionamiento profesional técnico y general."

En los países industrializados, las metas son formuladas en concordancia con un grupo destinatario homogéneo. La gran mayoría de los jóvenes que ingresan en el sistema de formación profesional, dispone de un elevado nivel mínimo de educación general. Ello facilita la definición de metas homogéneas para la formación profesional.

Grupos destinatarios en países en vías de desarrollo

La situación es totalmente diferente en los países en vías de desarrollo. Simplificando, en ellos se puede constatar la existencia de tres grupos completamente diferentes entre sí (NOLKER y SCHOENFELDT 1982, pág. 113):

- Población urbana con elevado porcentaje de analfabetismo (nivel escolar primario)
- Población de ciudades pequeñas con muchos analfabetos ("out-of-school-youth")
- Población rural, mayoritariamente analfabeta

Las metas de formación profesional, establecidas en los países industrializados, podrían, en todo caso, aplicarse para la población urbana de los países en vías de desarrollo. No obstante, así se cubre sólo una parte pequeña de la totalidad de la población afectada. Para la mayor parte, es decir, para los analfabetos y semi-

MES / OIT

analfabetos, se aplica más bien el enfoque MES (modules of employable skill) de formación profesional, planteado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Este tipo de formación profesional, elaborado especialmente para países en vías de desarrollo, respeta plenamente los requisitos precisamente de esos países. La meta principal consiste en adaptar las medidas de formación profesional a los requerimientos específicos del sistema laboral y a las posibilidades individuales de los aprendices.

En una primera fase, la formación profesional del tipo MES puede ser suficiente; no obstante, esa formación debe servir de base para esquemas de formación de largo plazo, según el modelo existente en los países industrializados. Esto es importante especialmente porque, de lo contrario, los países en vías de desarrollo podrían acostumbrarse al bajo nivel de educación general, lo que tendría consecuencias nefastas para el desarrollo de la personalidad de los individuos y, también, para la economía en general.

1.3 Definición y posición de la formación profesional

El concepto de formación profesional es conocido en todos los países. Sin embargo, su contenido es interpretado de diversas formas. En primer lugar, es necesario establecer una delimitación clara hacia afuera, es decir, hacer una distinción entre el concepto de formación profesional y el de educación general. Con ese fin, se puede recurrir al "International Standard Classification of Education (ISCED)", publicado por la UNESCO. Se trata de una clasificación de programas de educación que cubren tanto el sector de la educación escolar como también el de la formación profesional. Cada uno de los programas está clasificado según nueve niveles, adjudicados a 22 sectores respectivamente. El ISCED ha sido desarrollado para el mundo entero, incluyendo a los países en vías de desarrollo.

Delimitación externa

UNESCO / ISCED

Definición de la formación profesional según criterios de estadística

La Oficina de Estadísticas de la Comunidad Europea ha propuesto la siguiente definición de la formación profesional, en concordancia con la definición ISCED relacionada a la educación: "Formación profesional es la comunicación sistemática y regular, establecida con la finalidad de transmitir informaciones específicas, conocimientos, entendimientos, actitudes, habilidades y destrezas, necesarios para el ejercicio de una profesión."

Delimitación interna

En el ámbito interno, la Oficina de Estadísticas propone diferenciar entre la primera formación profesional y la formación profesional para adultos. El criterio de distinción es la edad, es decir, si la persona que es capacitada es menor o mayor que 21 años.

Diferencias de país a país

La distinción esquemática según la edad sólo es sencilla en términos de estadística; en cuanto al contenido, tiene poco sentido. No obstante, es de suponer que en los diversos países hay opiniones divergentes en cuanto a lo que debe ser incluido en el concepto de formación profesional y en cuanto a su clasificación. Lo único importante es que todo ello esté expresado claramente en las normas legales respectivas. Esto es esencial especialmente si se desean efectuar comparaciones entre países.

Experiencias acumuladas en la República Federal de Alemania

Las experiencias acumuladas en Alemania con la Ley de Formación Profesional pueden servir de ejemplo para la definición y la posición de la formación profesional (§3 de la Ley de Formación Profesional de 1969, reformada en 1975):

"(1) La formación profesional, tal como se concibe en esta ley, incluye a la formación profesional como tal y, también, al perfeccionamiento profesional.

(2) La formación profesional como tal comprende aquella parte que, por lo general, desemboca en una primera profesión. También puede

continuarse, para conseguir un título superior de formación profesional, pero también puede terminar en una capacitación parcial.

(3) El perfeccionamiento profesional es aquella parte de la formación que, por lo general, presupone un título de formación y experiencia profesional.

(4) La planificación y el ordenamiento de la formación profesional, en su calidad de sistema de educación, tienen que coordinarse con los estudios generales y profesionales en las escuelas, las universidades y demás instituciones de derecho público."

1.4 Bases legales

No es condición indispensable

La existencia de bases legales no es una condición imprescindible para la formación profesional. Y viceversa, la creación de bases legales no significa automáticamente que se ofrezca la formación profesional. La formación profesional alemana existió mucho antes de la promulgación de la Ley de Formación Profesional de 1969, aunque esa ley permitió implantar uniformemente en todo el país la formación fuera de los centros de formación profesional.

Ejemplo: Turquía

En Turquía se optó por el modelo alemán, promulgándose la Ley para Aprendices, Oficiales y Maestros, con la esperanza de que el sistema de formación profesional de ese país evolucionase de modo parecido al de la República Federal de Alemania. Sin embargo, hasta la actualidad no se pueden registrar logros dignos de mención.

Ejemplo: Brasil

Por otro lado, el Brasil ha demostrado que es perfectamente factible introducir con éxito un sistema de formación profesional mediante la promulgación de una ley, siempre y cuando se cumplan determinadas condiciones. Concretamente, y en primer lugar, es necesario que todos los atañidos hayan participado en los debates previos a la promulgación de la ley, llegando a unos resultados aprobados por todos.

Nivel de desarrollo y definición jurídica

Cuanto más elevado sea el nivel de desarrollo de la formación profesional de un país, tanto más se tiene conciencia de que es necesario dar sustento jurídico al sistema. Esta convicción ha desembocado, especialmente en los países de América Latina, en una serie de normas legales, algunas de ellas incluidas incluso en las constituciones. Aparte de lo establecido en las constituciones, se trata esencialmente de leyes, decretos, directrices, acuerdos y convenios colectivos. No obstante, una revisión, aunque somera, de la gran cantidad de prescripciones indica que en muchos casos existen desequilibrios. En algunos países no se han incluido en absoluto ciertos sectores que indispensablemente tendrían que estar debidamente reglamentados, tal como sucede, por ejemplo, con los instructores y la ley peruana de formación profesional, aunque, por otro lado, esa ley justificadamente concede prioridad a la formación profesional extraescolar. En cambio, hay sectores que están reglamentados detalladamente, aunque su reglamentación es superflua.

Ley modelo para la formación profesional

No existe aún un modelo de ley de formación profesional, capaz de solucionar los problemas aquí reseñados. En ciertas ocasiones se ha considerado que ese papel lo podría asumir la Ley de Formación Profesional de la República Federal de Alemania, reformada en 1975.

El cuadro general que se muestra a continuación, ofrece informaciones sobre algunos temas seleccionados y sujetos a reglamentación, agregándose algunos datos detallados:

Asuntos sujetos a reglamentación

Tema reglamentado	Contenido (resumen parcial)	Artículos
Formación profesional dentro del sistema de educación	Objetivos, definiciones, posición y sedes	2 - 4
Formación profesional	Bases y clasificación, profesiones de formación profesional y reglamentos, centros de formación y personal docente, control, exámenes, títulos, relaciones jurídicas entre los atañidos, registro de los contratos de aprendizaje	5 - 46
Perfeccionamiento profesional; educación a distancia	Reconocimiento oficial, contenido de reglamentos de perfeccionamiento profesional, títulos de perfeccionamiento profesional, reglamentos para la educación a distancia	47 - 57
Reglamentos especiales para determinados sectores	Impedidos físicos y síquicos, sector de la marina, ayudas pedagógicas, sector penal	58 - 73
Planificación y estadísticas	Objetivos y ejecución, sectores cubiertos, datos sobre centros de formación, exámenes, controles, educación a distancia	74 - 84
Financiación	Objetivos, medidas de promoción, cuota de formación profesional, exoneración tributaria	85 - 89
Administración de la formación profesional	Instituto Federal, comités de estados federados, entidades responsables, comités examinadores	90 - 121

El modelo aplicado en la República Federal de Alemania sólo podrá aplicarse parcialmente en otros países, puesto que en ellos faltan instructores de formación profesional en las empresas, entre otros factores. Pero precisamente la formación profesional en las empresas es indispensable en los países en vías de desarrollo (problema de masificación, costos, relación con la realidad práctica). En consecuencia, el modelo que se presenta aquí de ningún modo es apropiado para obtener un sistema de formación profesional homogéneo, de por sí imposible de conseguir.

Cada país tiene que contar con su propio sistema de formación profesional, adaptado a sus propias circunstancias.

Aplicación lo más amplia posible

Aparte de la necesidad de reglamentar legalmente las materias que lo requieran, también es indispensable determinar con precisión el ámbito de aplicación de dichas normas legales. Es recomendable que el campo de aplicación sea lo más amplio posible, tal como sucede en la República Federal de Alemania. La ley alemana abarca también el derecho privado; es aplicable a todas las empresas privadas y públicas que ofrecen puestos de aprendizaje en cualquiera de los sectores económicos, con excepión de la navegación marítima y del servicio del funcionariado público, ya que estos sectores son cubiertos por derecho público de los estados federados.

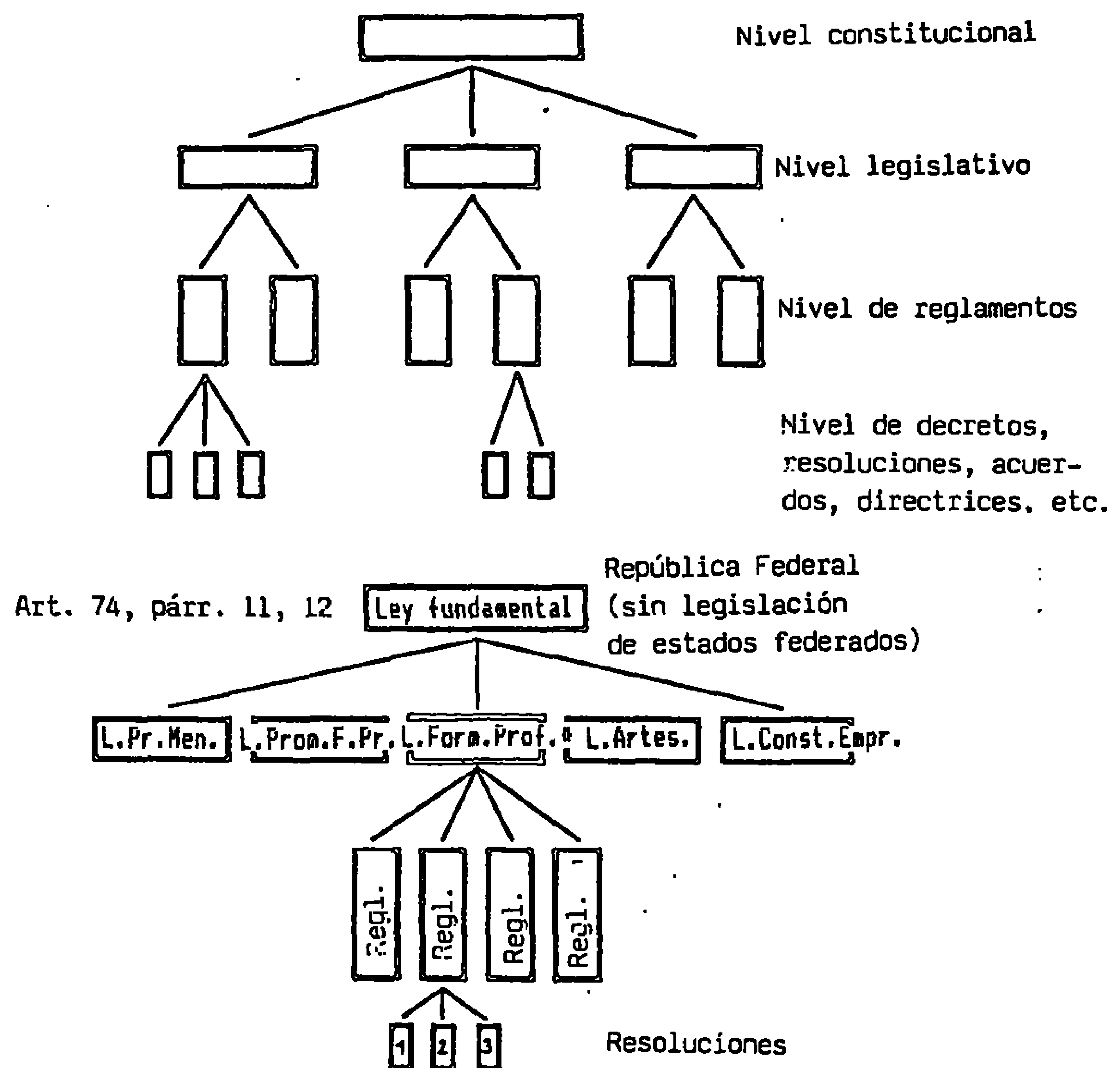
Responsabilidades claras

No por último, la reglamentación legal permite también una determinación clara de las responsabilidades en un país. Ello, por su parte, facilita la canalización de los esfuerzos en favor del desarrollo del sistema.

En la República Federal de Alemania, la responsabilidad por la formación profesional fuera de los centros de formación recae en el ministro federal de educación y ciencia. En los estados federados, los responsables son, por lo general, los ministros de economía. Los ministros de educación de los estados federados están a cargo de la formación en los centros de formación profesional.

A nivel mundial, la formación profesional suele estar a cargo de los ministerios de trabajo. A continuación se ofrece un esquema que, de modo simplificado, muestra el sistema de normas legales a nivel de

la federación (estado central). El esquema no incluye la legislación vigente a nivel de estados federados.



* Aplicación: Todos los sectores económicos, con excepción de la marina, el servicio público y las escuelas

1.5 Sistemas típicos y comparación entre sistemas

¿Cómo está estructurado el sistema educativo de su país y donde se ubica en él la formación profesional? Preguntas como esta u otras similares suelen plantearse al principio del diálogo entre expertos de formación profesional provenientes de diversos países. En rela-

ción con la formación profesional, lo importante es reconocer qué institución es titular de la formación y ante quién hay que rendir los exámenes. El sistema de formación profesional de un país debería

Carácter abierto

ser completo y, al mismo tiempo, mantenerse abierto en todas las direcciones; las personas capaces de rendir y dispuestas a hacerlo, tienen que tener posibilidades de ascenso en todos los ámbitos. Ello contribuye a la paz social y permite el desarrollo de las capacidades de los ciudadanos de todas las capas sociales. Sobre todo, tiene que preverse la posibilidad de un ascenso vertical para trabajadores de nivel cualificado y que realizan trabajos manuales, tal como sucede en la República Federal de Alemania con la así llamada segunda vía de educación y formación (desde el aprendiz hasta el profesional universitario). No obstante, un sistema de educación jamás

Desarrollo constante

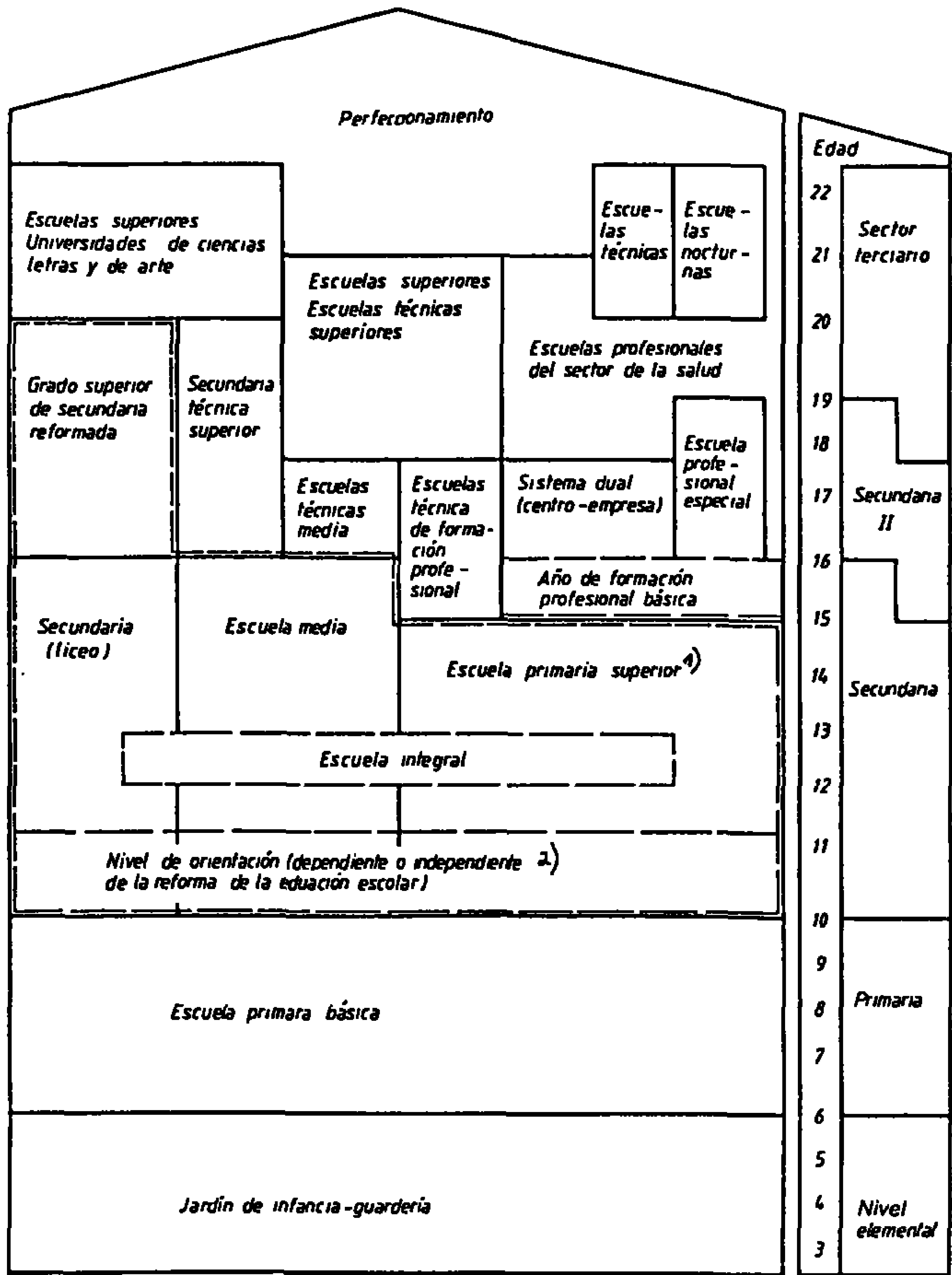
será definitivo. Más bien es necesario procurar su constante desarrollo.

No tiene sentido hacer una comparación entre sistemas de formación profesional de diverso género. Es más importante recurrir a lo que se puede comprobar en la realidad: ¡Los resultados identificarán a los sistemas! La esencia del sistema de formación profesional de la

Sistema dual

República Federal de Alemania es el "sistema dual"; esta denominación se explica por el hecho de que la formación es ofrecida esencialmente en dos sedes, es decir, en las empresas y en los centros de formación profesional (véase el cuadro que se incluye a continuación). Lo mismo sucede también en otros países, aunque por lo general sin tantos años de tradición (por ejemplo, Dinamarca, RDA, Austria, Suiza, Turquía).

El sistema de educación de la República Federal de Alemania



1) Aproximadamente 27% de los alumnos de la primaria superior asistieron durante 5 años a la escuela primaria

2) Aproximadamente el 72% de los alumnos asistieron durante el 5to y 6to año al nivel de orientación

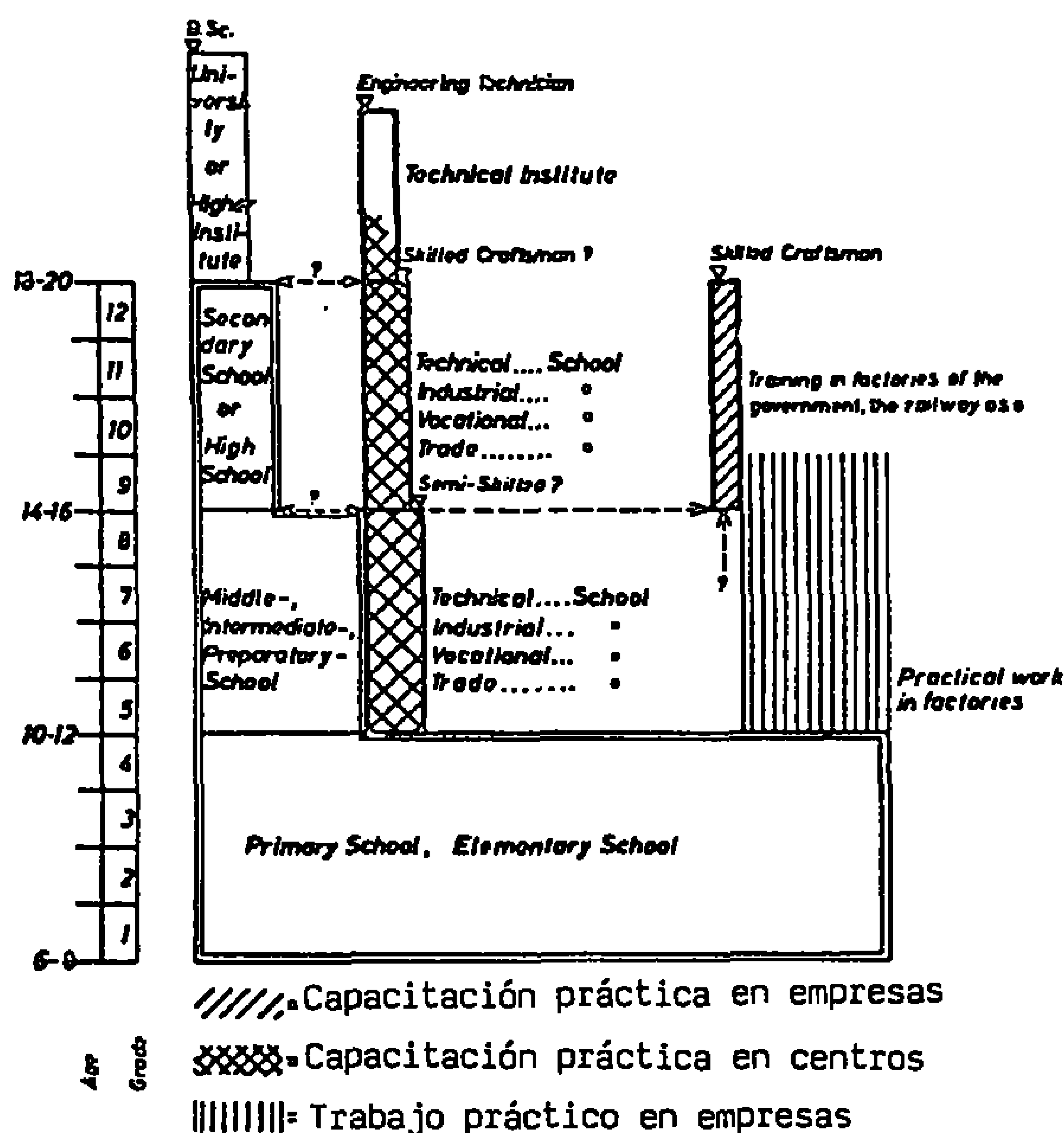
- Gráfica esquematizada de la estructura típica del sistema de educación de la República Federal de Alemania. Existen diferencias en cada uno de los estados federados.
- Las edades correspondientes a los niveles se refieren a las edades típicas y mínimas y, además, suponen una asistencia ininterrumpida en el sistema de educación.
- El tamaño de cada uno de los bloques no corresponde a la cantidad de alumnos

Modelo básico para países en vías de desarrollo

Se ha podido comprobar que existe un modelo básico y típico para países en vías de desarrollo de cualquier parte del mundo. Este esquema (véase la siguiente gráfica) explica la "estructura del

sistema educativo y de formación profesional de países en vías de desarrollo" (WISSING 1964, pág. 67).

Modelo básico
del sistema educativo y de formación profesional
de una gran cantidad de países en vías de desarrollo
Vocacional Education in many Developing Countries



En los países en vías de desarrollo sucede con frecuencia que al término del 4to, 5to y 6to año escolar le siguen estudios de tiempo completo en centros de formación profesional; sería interesante analizar la evaluación de los resultados obtenidos de esta manera. Además, también hay centros de formación profesional que tienen carácter preparatorio para las universidades y para una actividad laboral a nivel de trabajador cualificado. También en este caso sería interesante analizar la evaluación de los resultados respectivos. Los egresados de estos centros de formación profesional, ¿tienden a empezar un trabajo como mano de obra cualificada? y, en caso afirmativo, ¿están preparados para ello?

Examen de ingreso para el 2do nivel de educación escolar general

A diferencia de la situación de los países industrializados, los alumnos que no aprueban el examen de ingreso para el segundo nivel de la educación escolar general de los países en vías de desarrollo, ya no cuentan con posibilidades adicionales de educación escolar. Estos niños son demasiado jóvenes (de 10 a 12 años de edad) como para empezar un estudio de formación profesional en una empresa. En consecuencia, no tienen una posibilidad sensata de elegir una profesión.

1.6 Reseña histórica

China, desde la mitad del primer milenio

Por su naturaleza, la tradición de la formación profesional varía de país en país. En el caso de China, las raíces de la formación profesional datan de la mitad del primer milenio d.C.. "En un país como China, en un país tan antiguo y de tan elevada cultura, ya se crearon tempranamente normas legales para organizar la formación profesional en las empresas y, específicamente, para reglamentar el estudio de los aprendices." (WISSING 1968, pág. 651).

Brasil desde 1942

Pero vale la pena también estudiar la historia de países con sistemas de formación profesional relativamente jóvenes. En relación con el SENAI del Brasil, creado por ley en el año 1942, por ejemplo, se puede constatar que primero sólo se reguló la formación profesional del sector industrial. Sólo después de haberse conseguido los éxitos deseados en ese sector, se optó por crear sistemas de formación profesional en los sectores comercial (SENAC) y agrario (SENAR), siguiendo el ejemplo del SENAI. De este modo se pone de manifiesto un proceder cauteloso y lógico en la ampliación de la formación profesional para que abarque la mayor cantidad posible de sectores económicos de un país (véase acápite 1.4).

Campos de aplicación en India

En este contexto, también cabría mencionar a la India. La ley hindú de aprendizaje (Apprendices Act) del 1961 sólo cubre aquellas profesiones incluidas explícitamente en un decreto-ley (designated trades).

En Alemania: desde siempre formación en las empresas

Para entender la formación profesional de la República Federal de Alemania, es indispensable conocer su evolución histórica; en especial para contestar a la siguiente pregunta, que es, problablemente, la más importante: ¿Porqué asumen las empresas la formación profesional de modo voluntario, cubriendo sus costos y asumiendo toda la responsabilidad? La formación profesional nunca dejó de ser un asunto propio de las empresas, desde que surgió en la época de los gremios profesionales del medioevo. Nunca se interrumpió la tradición de la formación profesional artesanal desde el aprendiz y el oficial hasta el maestro; posteriormente, la industria adoptó ese sistema. Los centros de formación profesional se incorporaron al sistema mucho más tarde.

Empresas con aprendices en los países en vías de desarrollo

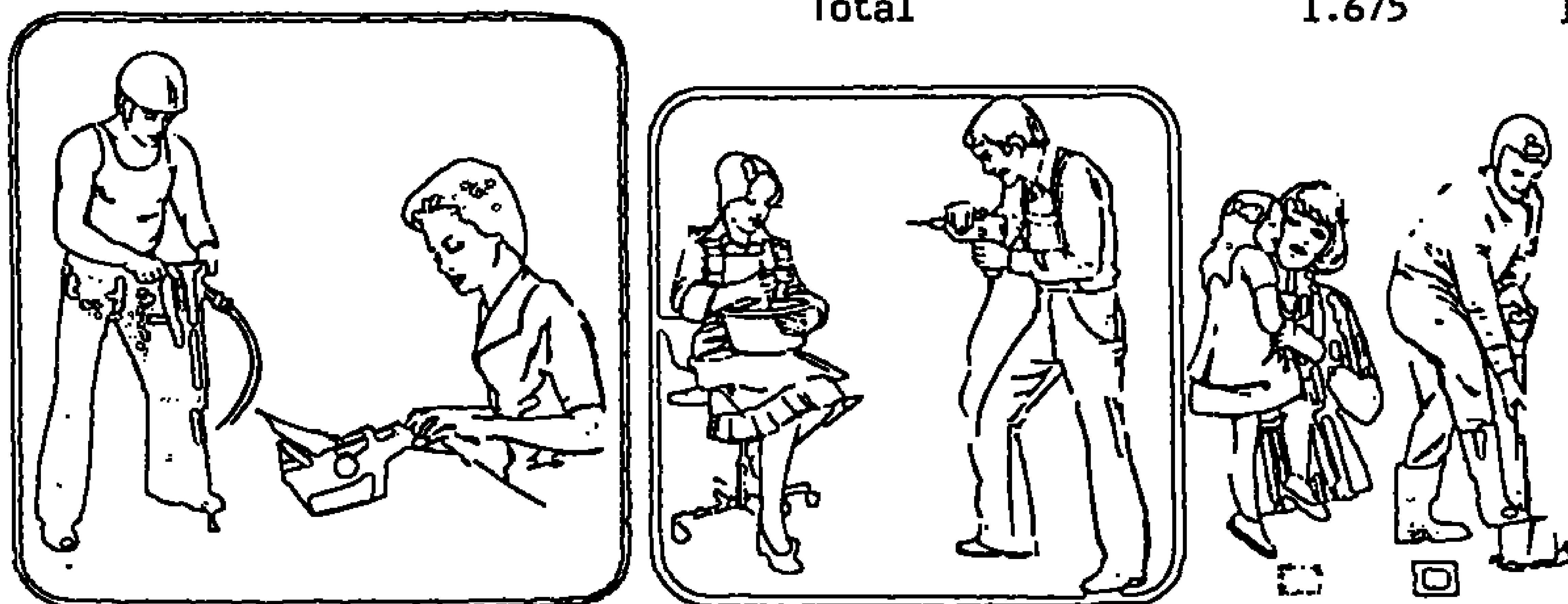
Siempre que falte esa tradición o en los casos en los que esa tradición fue interrumpida, como en Francia, resulta extraordinariamente difícil convencer a las empresas para que se encarguen o vuelvan a encargar de la formación profesional. Estas breves reseñas históricas nos llevan a observar 2 tendencias que apuntan hacia el futuro y que se ponen de manifiesto a nivel mundial:

Tendencia a nivel mundial

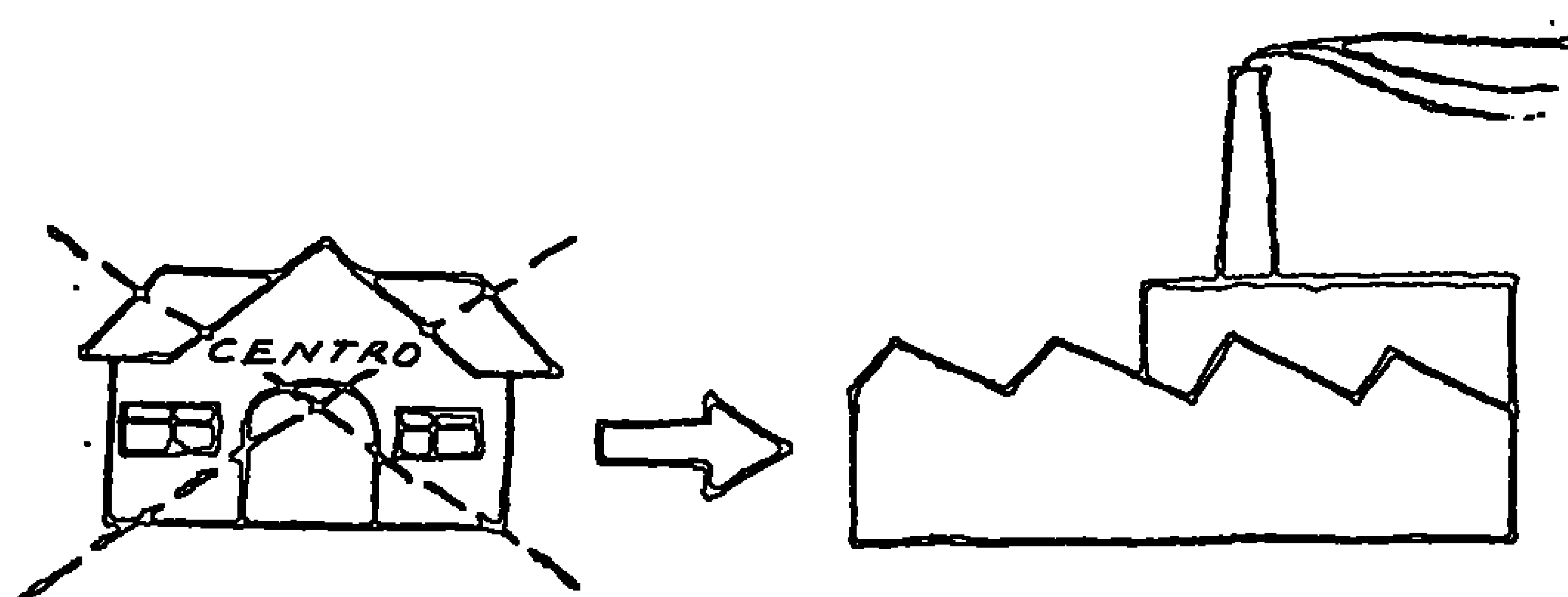
- Los sistemas de formación profesional cubren la mayor cantidad posible de sectores económicos de un país

<u>Contratos de aprendizaje (1981)</u>
(República Federal de Alemania)

	(miles)	%
Industria y comercio	771	46
Artesanías	673	40
Sector público	54	3
Agricultura	46	3
Demás	131	8
Total	1.675	100



- Traslado de la formación profesional de los centros de formación profesional hacia las empresas



Tareas

1. Intente representar gráficamente los datos estadísticos básicos de su país, relacionados a la educación (compárese pág. 10, países en vías de desarrollo). Son importantes especialmente los siguientes datos: cantidad de niños y niñas que llegan a la edad escolar cada año; la cuota real de inscripción escolar (expresada en %), inicio y duración del colegio obligatorio; la cantidad de deserciones escolares (en %) y la distribución de los egresados de la educación primaria entre los niveles posteriores (4).

2. Nombre las metas de la formación profesional de su país e indique dónde han sido formuladas (indicar la fuente).

3. Explique cuál es la definición que en su país se le da a la formación profesional y cómo esta estructurada; mencione la fuente.

Ejemplos de aplicación

4. Indique lo más precisamente posible (por ejemplo, número de la ley, fecha de promulgación) cuáles son las normas legales relacionadas a la formación profesional de su país. Además, mencione cuál es el campo de aplicación de la norma legal **más importante** y quién es responsable (por ejemplo, ministerio de educación). Para ofrecer estas informaciones, use como modelo la gráfica incluida en la página 30.

5. ¿Cuál es la estructura del sistema educativo de su país (incluyendo la formación profesional) y cuáles son las diferencias fundamentales en comparación con el sistema vigente en la República Federal de Alemania? Para mayor claridad, confeccione un cuadro similar a los que se incluyen en las páginas 34 y 36.

6. ¿Aproximadamente desde cuándo existe formación profesional en su país y cuándo fue reglamentada **esencialmente** por ley? ¿Qué tendencias principales se pueden observar en cuanto a la evolución futura de la formación profesional de su país?

Bibliografía

Para profundizar el tema

1. LIPSMEIER, Antonius: La estructura didáctica del sistema de formación profesional. En: Enciclopedia de las ciencias de la educación. Stuttgart 1982, tomo 9.1, págs. 227 hasta 249

2. NOLKER, Helmut y SCHOENFELDT, Eberhard: Formación profesional (paises en vías de desarrollo). En Enciclopedia de las ciencias de la educación.. Stuttgart 1982, tomo 9.2, págs. 109 hasta 114

3. WISSING, Jürgen: Ejemplos de organización de la formación profesional. Weinheim/Bergstraße 1964

4. WISSING, Jürgen: Modelo de un orden autónomo de la formación profesional en el sector industrial. En: Las escuelas técnicas y los centros de formación profesional de Alemania. Wiesbaden. Tomo 9/1968, págs. 649 hasta 660

2. ¿Cómo se tiene acceso a qué estudios de formación profesional?

Interrogantes fundamentales

- ¿Cómo se puede evitar que la mera casualidad decida sobre la elección que hagan los jóvenes en torno a su profesión?
- ¿Qué condiciones tienen que cumplir normalmente los aprendices antes de empezar con la formación profesional?
- ¿Qué posibilidades de formación profesional existen y qué importancia tienen los certificados respectivos?
- ¿Cómo se puede garantizar que sólo se capacite en las profesiones oficialmente reconocidas y no en otras cualquiera, arbitrariamente?
- ¿Qué posibilidades de formarse profesionalmente tienen las personas desfavorecidas que no pueden cumplir con las condiciones planteadas normalmente?

2.1 Orientación profesional

Bases legales

La formación profesional frecuentemente es considerada el punto de contacto entre el mundo escolar y el mundo del trabajo. Lo mismo se puede afirmar de la orientación profesional. Por esta razón, en algunos casos se aplican para ella las mismas normas legales que para la formación profesional. Así, por ejemplo, en la Ley Federal de Formación Profesional de Suiza del 19 de abril de 1978 (artículos 2 hasta 5). En la República Federal de Alemania, la misión legal de la orientación profesional ha quedado definida en la Ley de Fomento Laboral del 25 de junio de 1969. Esta ley se rige fundamentalmente por el artículo 12 de la Ley Fundamental (constitución) de la República Federal de Alemania. En ese artículo, se garantiza a los ciudadanos la libre elección de la profesión, del puesto de trabajo y del lugar en el que deseen formarse profesionalmente. Esos derechos son inalienables e inviolables.

La Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas tiene la finalidad de defender los derechos fundamentales.

Definición

La ley de Fomento Laboral (§ 25) define la orientación laboral como cualquier tipo de consejo o información relacionados a la selección o cambio de la profesión y ofrecidos por el Instituto Federal de Trabajo (§ 4). De este modo se desea mantener la independencia de estos servicios especialmente frente a intereses comerciales. La ley no incluye en su definición las recomendaciones esporádicas y gratuitas.

Principios básicos de la orientación profesional

Los principios básicos, aplicables a la orientación profesional, se especifican en los artículos 26 hasta 32 de la Ley de Fomento Laboral. En ellos, se toman en cuenta las características físicas, síquicas y del carácter, las preferencias y las condiciones personales de la persona que busca un consejo en relación con el mercado de trabajo.

Personas que necesitan orientación

Tramitación de puestos de parendizaje

Esas personas, por lo general, son jóvenes que tienen que decidir sobre su primera formación profesional. Ello implica, principalmente, la tramitación de puestos de aprendizaje en empresas y centros de formación profesional, que, básicamente, también está en manos del Instituto Federal de Trabajo. Cualquier medida de orientación profesional que se adopte, siempre es objetiva, imparcial y gratuita.

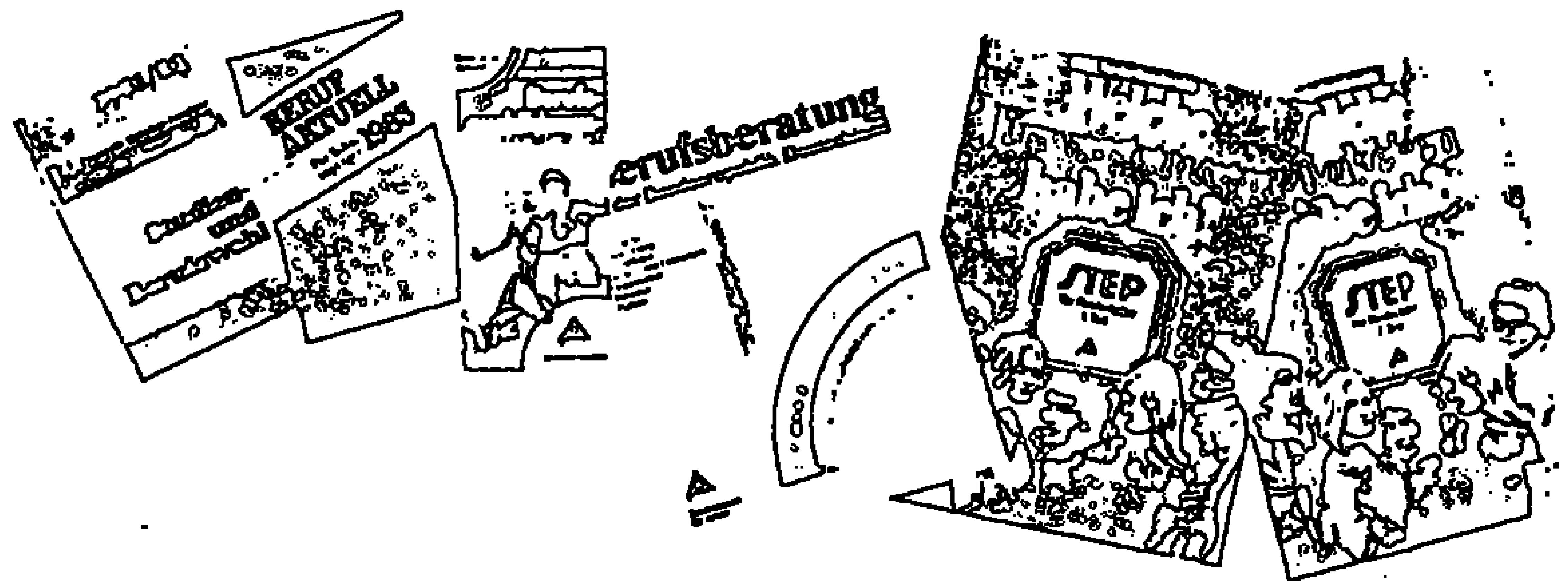
Financiación

La orientación profesional es financiada mediante las cuotas pagadas por empresarios y trabajadores al Instituto Federal de Trabajo. Concretamente, esa cuota asciende hoy al 3% del sueldo computable al seguro social y es pagada por mitades por los empresarios y los trabajadores. Cabe anotar, no obstante, que con esos medios también se financian otros servicios ofrecidos por el Instituto Federal de Trabajo.

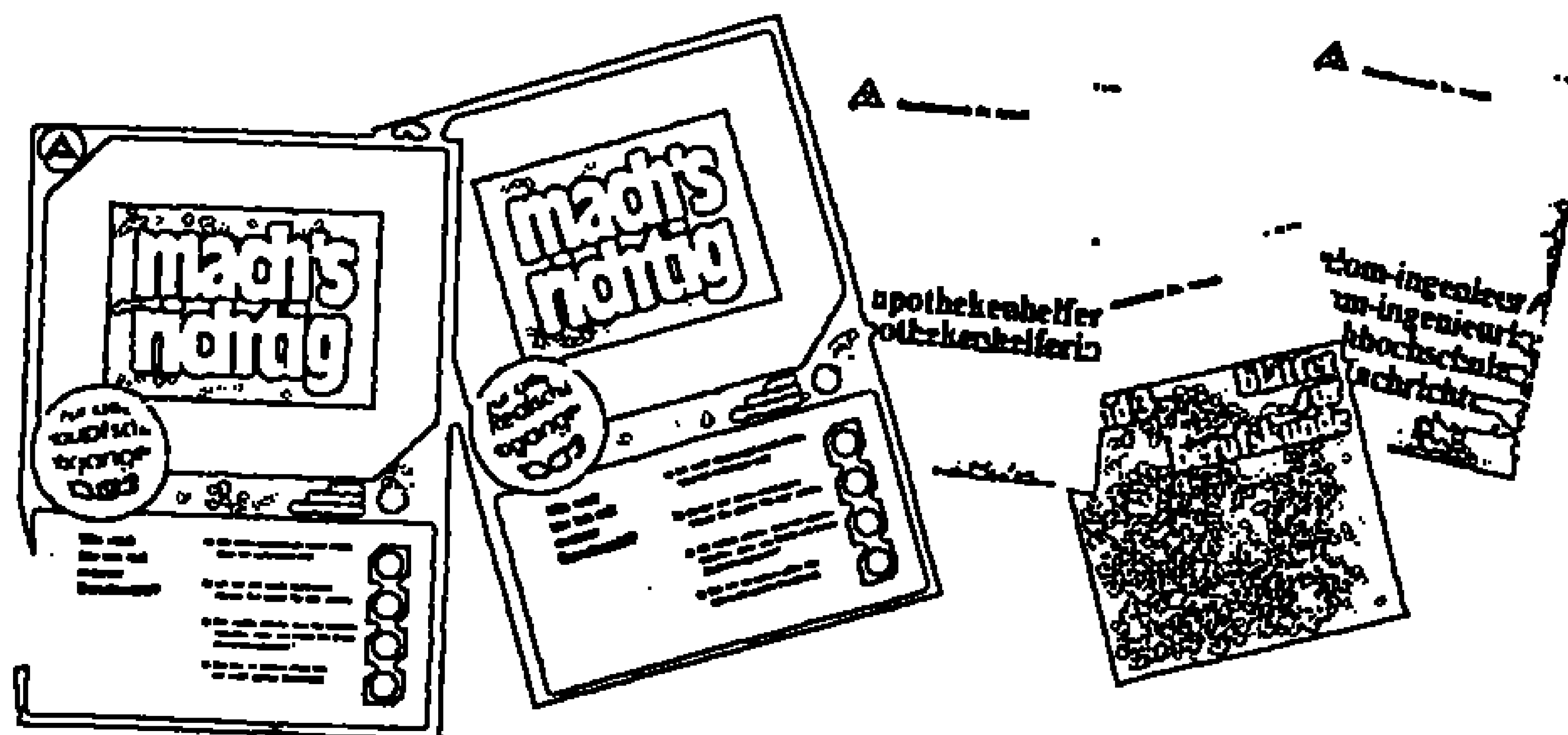
Información sobre profesiones

Labor de relaciones públicas

Entre las funciones más importantes de la orientación profesional está, también, la información sobre las profesiones. Con el fin de cumplir con ese cometido, los asesores van a las escuelas para informar a los alumnos, especialmente de las últimas clases. Además, organizan funciones de películas, visitas a empresas, exposiciones y asisten a reuniones de padres de familia. Asimismo colaboran durante programas de la radio y la televisión dedicados al tema de las profesiones. Por lo demás, los encargados de la orientación profesional reparten una serie de documentos informativos entre los alumnos de las últimas dos clases escolares; tales documentos tienen la finalidad de informar o de servir de medios didácticos en las clases.



Publicaciones informativas



STEP: asesoramiento individual

La orientación profesional general es complementada mediante el asesoramiento individual, al que recurren aproximadamente 70% de los egresados de los colegios. El programa de autoanálisis STEP tiene la finalidad de preparar esos diálogos de asesoramiento individual (véase gráfica).

Subsidios de formación profesional

Una de las prestaciones más importantes de la orientación profesional consiste en la concesión de medios financieros, primordialmente para pagar subsidios de formación profesional para jóvenes de menores recursos económicos y que sólo reciben un sueldo bajo de aprendiz. En el año 1978, aproximadamente 180.000 jóvenes recibieron un total de 281 millones de marcos en concepto de subsidios. Ello significa que, en promedio, cada jóven recibió 1.160,- DM (casi 100,- DM al mes).

Organización externa

El Instituto Federal de Trabajo es una corporación de derecho público. Sus órganos autoadministrados están compuestos por representantes de los empresarios, de los trabajadores y del estado, los cuales asumen cargos honoríficos. La central tiene su sede en la ciudad de Nürnberg; además, existen las centrales de los estados federados y, en total 146 oficinas que, a su vez, tienen aproximadamente 500 filiales. Cada una de las 146 oficinas cuenta con un departamento de documentación (BIZ). En regiones geográficamente extensas se recurre cada vez con más frecuencia a unidades móviles de asesoramiento que, en turnos semanales, van hacia las escuelas.

Personal de asesoramiento; asesores de formación profesional

El trabajo de cada uno de los asesores depende del grupo de personas al que ofrece su asesoramiento; esos grupos pueden estar constituidos, por ejemplo, por alumnos de las escuelas primarias superiores o de las escuelas secundarias, por alumnos de los liceos, por estudiantes o por impedidos física o síquicamente. Las oficinas del Instituto Federal de Trabajo disponen de casi 6.000 empleados encargados de ofrecer asesoramiento en asuntos relacionados a las profesiones. Aproximadamente la mitad de ellos son especialistas en

asesoramiento, pues cuentan con un estudio de tres años en la escuela técnica superior del Instituto Federal de Trabajo de Mannheim, donde al término de sus estudios obtuvieron el grado académico de "Lic. en Administración". Los asesores que atienden a los alumnos de los liceos y a los estudiantes universitarios tienen que contar con un título universitario.

Otras formas de asesoramiento

En la República Federal de Alemania existen, aparte de la orientación profesional oficial, otras formas de asesoramiento en materia de profesiones, que no deben confundirse con la que ofrece el Instituto. Se trata del asesoramiento que ofrecen las empresas, el asesoramiento en materia de educación y aquél que se refiere a los tipos de colegios; además existe una asesoramiento ofrecido a jóvenes de grupos sociales problemáticos.

Selección según cuotas

Es evidente que un sistema de orientación profesional tan amplio como el de la República Federal sólo tiene sentido si, a la vez, también existe un sistema de educación tan diferenciado que ofrezca tantas alternativas. En los casos en los que la posibilidad de elegir una profesión cuenta con pocas alternativas o, incluso, si los jóvenes son repartidos según cuotas entre determinadas profesiones, la orientación profesional pierde importancia o incluso es tergiversada.

2.2 Aptitudes síquicas y físicas

Condiciones básicas

El acápite anterior (2.1) demuestra claramente la importancia que tiene para el individuo la selección de la profesión. Sin embargo, es factible plantear algunas condiciones que tienen que cumplirse básicamente, antes de que se puedan hacer valer exigencias personales. "En todo el mundo se puede observar que, en los tiempos actuales, la industria, la agricultura y el comercio sólo pueden desarro-

llarse debidamente en aquellos casos en los que toda la población cuente con un nivel de educación general satisfactorio. Concretamente, se puede comprobar que las medidas que se adoptan en el campo de la formación profesional solamente tienen un efecto lo suficientemente amplio si la gran mayoría de los jóvenes que se inician en la formación profesional cuenta con una cultura general básica y domina los conocimientos básicos de lectura, escritura y cálculo, equivalentes a un estudio escolar mínimo de 8 años." (WISSING 1963, pág. 18).

Suficiente nivel educativo para todos

Anteriormente ya se mencionó el problema de que en muchos países no se cumplen los 8 años de colegio obligatorio (véase acápite 1.1). También ya se hizo referencia antes a la solución MES, propuesta por la OIT a modo de solución interina.

Por lo menos 8 años de escuela

Cabe anotar, sin embargo, que los 8 años de colegio obligatorio mínimo no sólo tienen la función de sentar las bases intelectuales para una formación profesional posterior. Asimismo, son importantes también los aspectos éticos y morales para que el individuo participe activamente en la vida social.

Desarrollo de la moral

Es importante que los 8 años de colegio obligatorio mínimo sean un promedio usual en todo el territorio nacional y no el privilegio de algunos pocos. Si fuese así, se corre peligro que los jóvenes, al terminar su formación profesional, sólo estén dispuestos pasajeramente a realizar trabajos manuales. Tarde o temprano intentarán apartarse del trabajo manual, mal considerado, cursando estudios de niveles superiores.

8 años de colegio: no debe ser un privilegio

Exigencias más flexibles para adultos

Estas exigencias no son tan rígidas en el caso personas adultas que asisten a cursos de formación profesional durante sus ratos libres, puesto que se puede partir del supuesto de que es más fácil recuperar conocimientos si los alumnos manifiestan ese interés.

No memorizar sin entender

El método de aprendizaje por memorización sin que se hayan entendido debidamente las materias, frecuentemente aplicado en países en vías de desarrollo, resulta ser una traba importante para que los alumnos alcanzen el nivel intelectual requerido. La causa estriba, lógicamente, en la brevedad del período de asistencia a la escuela, circunstancia que implica necesariamente un estudio mediante simple memorización de conocimientos transmitidos por los docentes. Incluso en Alemania, sólo a principios del siglo 20 se empezó a superar ese método. No obstante, el constante aumento de las materias agudiza aún más el problema, incluso si se asiste a la escuela durante más de 8 años.

Inicio de la formación profesional a partir de los 14 años de edad

La edad es el criterio principal para determinar la idoneidad física al empezar un estudio de formación profesional. "Nadie pone en duda que no tiene sentido alguno empezar con una formación profesional antes de los 14 años de edad" (WISSING 1965, pág. 20). Los niños menores de 14 años no son capaces de soportar los esfuerzos físicos que implica la formación práctica, especialmente en profesiones del sector industrial. Además, son demasiado jóvenes aún para elegir sensatamente una profesión determinada (véase acápite 2.1). Asimismo, debe tenerse en cuenta también que el equipamiento y el uso de talleres bien surtidos son extremadamente costosos, por lo que esos gastos sólo se justifican si los jóvenes tienen la edad suficiente.

Edad máxima: 18 años

En aquellos casos en los que ya se imparte formación profesional a niños que aún no han cumplido 14 años de edad, es recomendable reconfigurar los centros de estudios respectivos para integrarlos en el sistema escolar general (véase acápite 1.5). Para evitar recomendaciones es aconsejable, por otro lado, que la edad máxima no rebase los 18 años de edad.

Revisión médica

Período de prueba

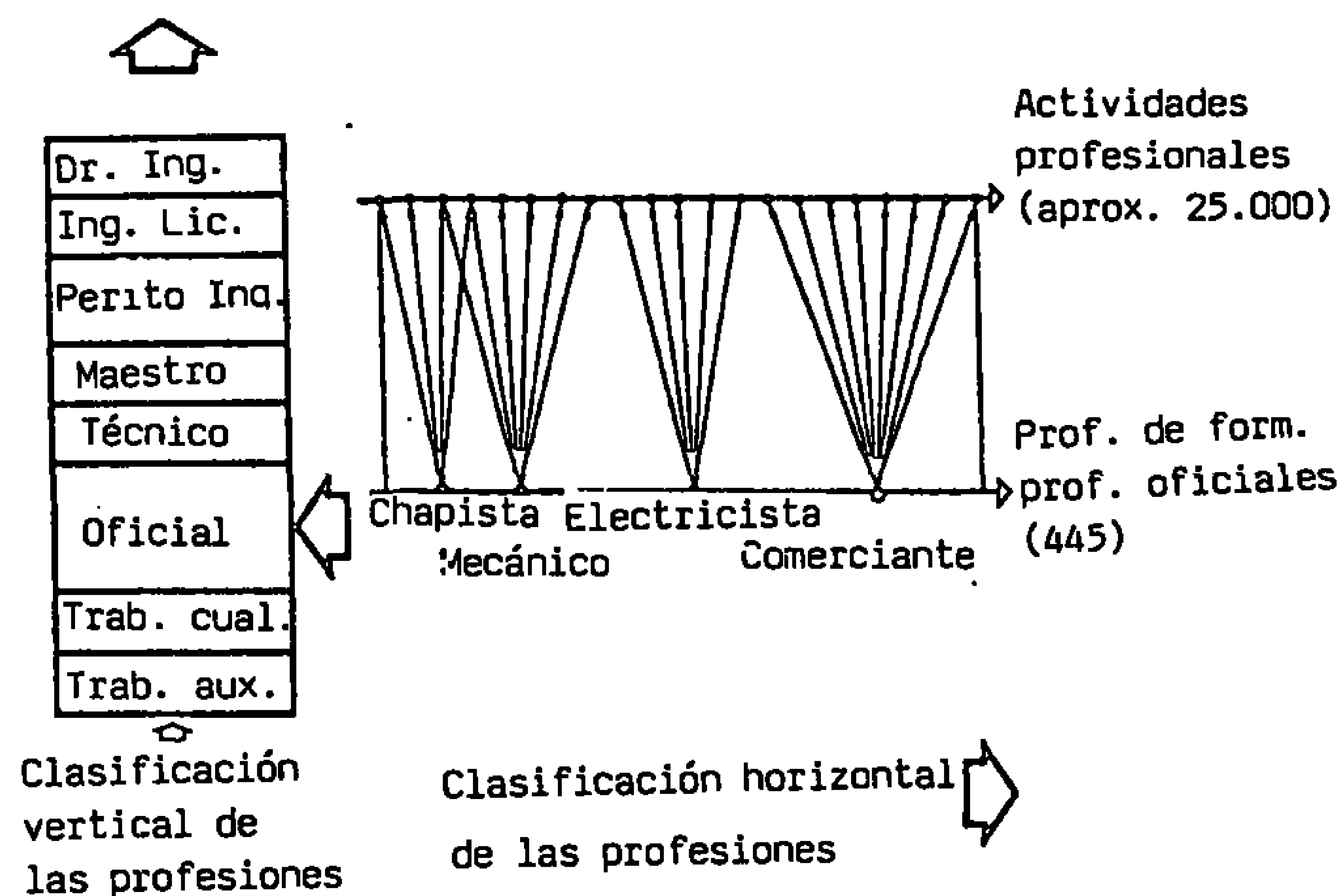
El cumplimiento de las condiciones síquicas y físicas no siempre significan automáticamente el inicio de una formación profesional. Si bien es cierto que la Ley de Formación Profesional de la República Federal de Alemania no prevé condiciones algunas para el acceso a la formación profesional, muchas empresas hacen exámenes de ingreso, especialmente si la cantidad de interesados es mayor que la cantidad de puestos de aprendizaje disponibles. Sin embargo, esos exámenes no deberían ser restrictivos en términos sociales. Precisamente en relación con las capas sociales de nivel bajo o medio, es recomendable que no se conceda demasiada importancia a la presentación de determinados certificados escolares, usuales en el país. El examen de admisión debería incluir también una revisión médica. La decisión definitiva sobre la admisión del aprendiz debería tomarse sólo después de un período de prueba de cuatro semanas.

2.3 Tipos y cantidades de profesiones de formación profesional

ISCO: 25.000 actividades profesionales

En la "Clasificación Estándar de Profesiones" (ISCO) de la OIT se describen aproximadamente 25.000 actividades profesionales. Una gran parte de esas actividades implica estudios previos de formación profesional. En consecuencia, las profesiones de formación profesional pueden calificarse de conjunto de cualificaciones a nivel de mano de obra cualificada; así lo plantea la siguiente gráfica que se refiere a la relación existente entre las profesiones basadas en

formación profesional y la totalidad de las actividades profesionales.



En la República Federal de Alemania: 430 profesiones de formación profesional

La cantidad de actividades profesionales que se basan en formación profesional depende de la cantidad de actividades que se pueden ejercer habiendo cursado una formación profesional para determinada profesión. La capacitación MES de la OIT incluye algunas miles de "profesiones de formación profesional", ya que su desglose llega hasta el nivel de cualificación parcial (unidad modular), definida como "actividad lógica y completa en sí misma, que normalmente no puede desglosarse más" (MASLANKOWSKI 1985, pág. 325). La siguiente gráfica muestra la conjunción de las aproximadamente 430 profesiones de formación profesional existentes en la República Federal de Alemania. La lista de las profesiones es puesta al día en el índice de profesiones de formación profesional oficialmente reconocidas, de publicación anual.



Las profesiones artesanales, que surgieron en la edad media, son las profesiones de formación profesional más antiguas de la República Federal de Alemania. El reconocimiento (o la anulación) de profesiones de formación profesional nuevas se rige en ese país por criterios existentes desde 1974. Concretamente, los criterios son los siguientes:

Criterios para el reconocimiento

- Existencia de una demanda suficiente por las cualificaciones en cuestión, ilimitada en el tiempo e independiente de empresas específicas

- Capacitación para actividades cualificadas, desplegadas con responsabilidad propia y en un campo lo más amplio posible

- Actividad profesional duradera, independiente de la edad

- Formación profesional básica amplia

- Posibilidad de establecer una secuencia de estudios ordenada

- Suficiente delimitación frente a otras profesiones de formación profesional

- Operabilidad de los objetivos didácticos

- Duración de la formación de 2 ó 3 años

- Base para perfeccionamiento y ascenso profesionales

- Adquisición de la capacidad de pesnar y actuar de modo independiente, aplicando correspondientemente las habilidades y los conocimientos adquiridos.

Ventajas ofrecidas por una profesión de aprendizaje

En la República Federal de Alemania se goza de determinadas ventajas si se ha concluido un estudio de formación profesional:

- Menor probabilidad de quedar desempleado
- Derecho al ejercicio de una actividad profesional cualificada
- Fomento estatal en relación con reorientación y perfeccionamiento profesionales
- Pensión por incapacidad de ejercer la profesión
- Inclusión en determinados escalafones de los convenios colectivos
- Reconocimiento del nivel de la cualificación profesional en todo el territorio de la República Federal de Alemania

Las 10 profesiones preferidas

Puede constatarse que, del total de 430 profesiones de formación profesional existentes en la República Federal de Alemania, más o menos la mitad de todos los aprendices del año 1980 sólo escogieron 10 profesiones.

Es posible limitar la cantidad de profesiones a sólo 430, ya que en ellas es factible especializarse en alguna materia técnica o en determinados temas prioritarios.

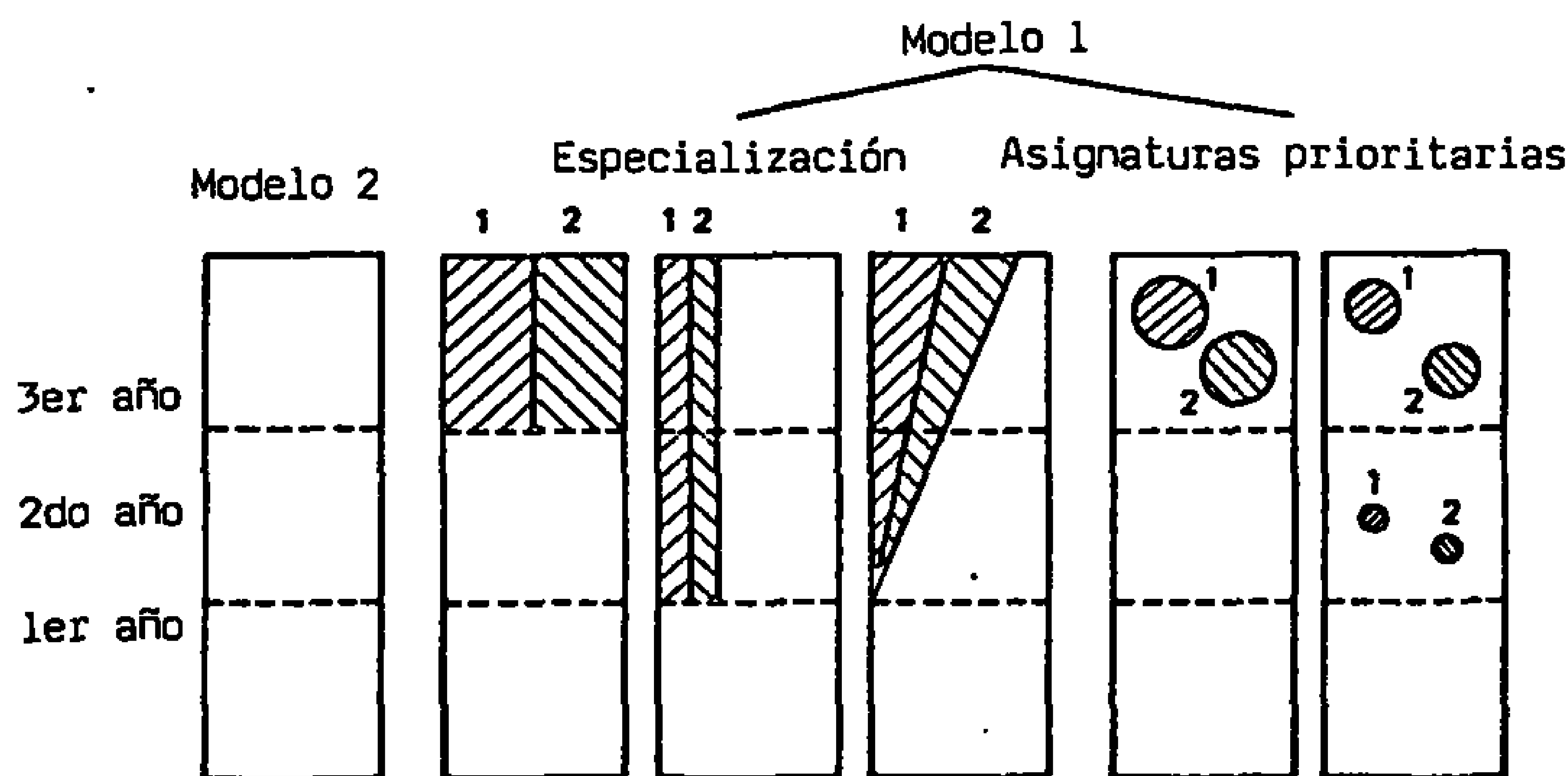
Las diez profesiones de formación profesional más escogidas (1981)

	Aprendices masculinos	(%)		total
1.	Mecánico automotriz	8,4	--------	
2.	Electricista	5,6	-----	
3.	Chapista	4,4	----	
4.	Carpintero	4,1	----	
5.	Albañil	3,7	----	
6.	Pintor	3,4	---	
7.	Gasfitero y fontanero	3,2	---	
8.	Comerciante mayorista, de importación y exportación	2,7	---	
9.	Panadero	2,3	--	
10.	Herramentista	2,1	--	40,0

	Aprendices femeninos	(%)		total
1.	Vendedora	10,2	----------	
2.	Peluquera	9,6	---------	
3.	Vend. alimentos	6,4	------	
4.	Comerciante comercio	6,2	------	
5.	Asist. cons. médica	5,5	-----	
6.	Comerciante industria	5,5	-----	
7.	Comerciante minorista	4,2	----	
8.	Asistente dental	4,2	----	
9.	Comerciante bancos	4,1	----	
10.	Comerciante mayorista e import.-export.	3,2	---	59,4

Especialización

Asignaturas prioritarias

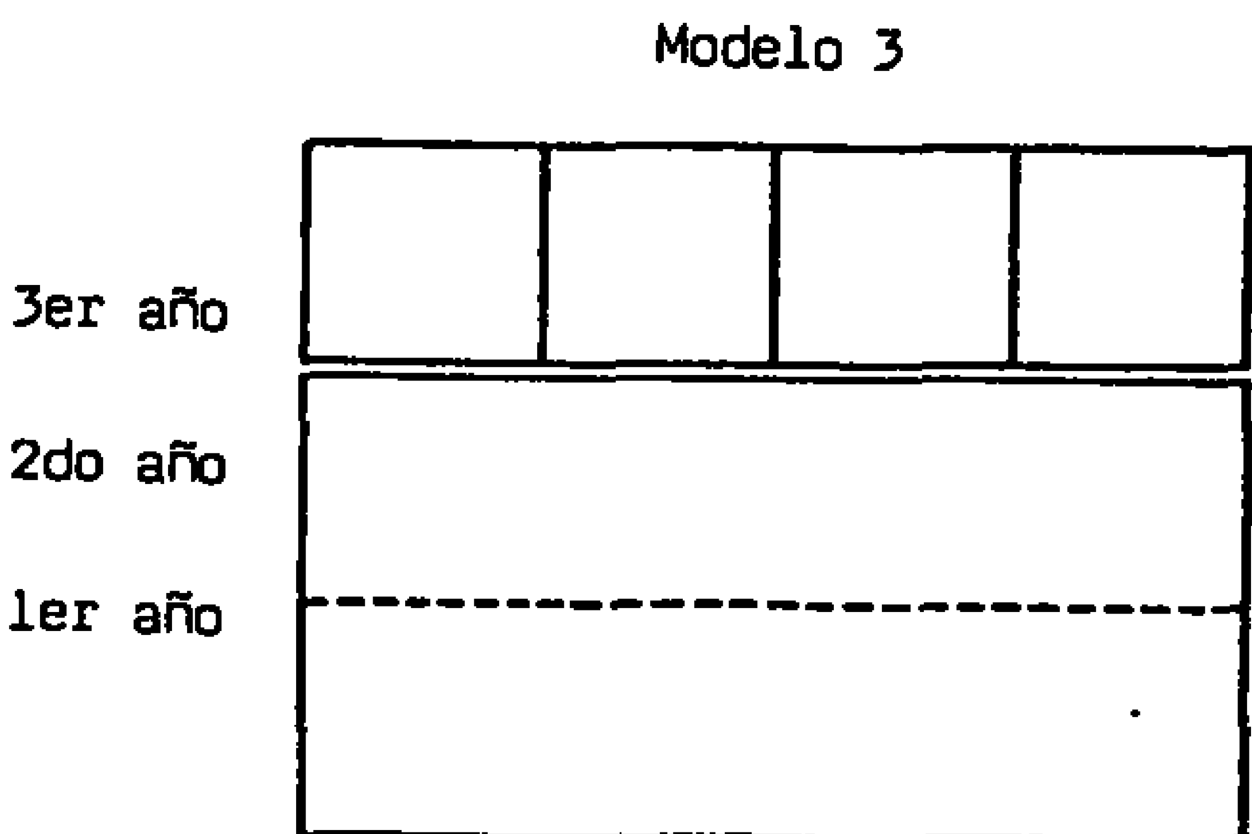


El modelo 1 es aplicable a profesiones de formación profesional sin especialización alguna. Los contenidos de la formación y las exigencias planteadas por los exámenes son iguales para todos los aprendices de la profesión respectiva. El modelo 2 se refiere a profesiones de formación profesional que permiten una especialización según materias técnicas o asignaturas prioritarias, aunque su volumen no justifica su desglose en diversas profesiones. En los exámenes se toman en cuenta los diversos contenidos didácticos que resultan de la especialización durante el estudio.

Otro método estructural para las profesiones de formación profesional prevé el estudio de varias profesiones mediante una capacitación escalonada.

Capacitación según niveles

En este caso, la capacitación suele estar dividida en dos niveles.



1er año del 1er nivel

En el transcurso del primer año del primer nivel se

adquieren conocimientos y se ejercitan habilidades que son fundamentales para la formación en todas las profesiones incluidas en el reglamento de formación profesional.

2do año del 1er nivel

En el transcurso del segundo año del primer nivel se adquieren conocimientos profesionales especializados. Al término de ese nivel se obtiene un primer certificado que, por el carácter sistemático y por la configuración de los contenidos de los dos años de este nivel, confirma el dominio de las cualificaciones de la formación profesional respectiva. Este certificado permite dos cosas. En primer lugar, el joven puede ejercer una actividad profesional puesto que su cualificación es plenamente reconocida en el mercado laboral y, en segundo lugar, tiene la posibilidad de continuar su formación profesional inmediatamente o en alguna fase posterior.

2do nivel

En el segundo nivel de formación profesional especializada, los jóvenes adquieren los conocimientos necesarios para asumir una actividad profesional cualificada. Cada una de las profesiones, por su parte escalonadas, también pueden contener especializaciones según áreas técnicas o prioridades.

Profesiones de formación profesional en países en vías de desarrollo

Para los países en vías de desarrollo son apropiadas especialmente aquellas profesiones de formación profesional que cuenten con una gran demanda y que coincidan ampliamente en sus contenidos. "En consecuencia, se recomienda limitar los programas de capacitación a las profesiones que cumplan con las siguientes condiciones:

a) Profesiones que cuenten con una demanda importante en las fábricas y para las que hayan suficientes puestos de trabajo

b) Profesiones que permitan capacitar a los aprendices conjuntamente durante un período prolongado, debiendo adquirir conocimientos y

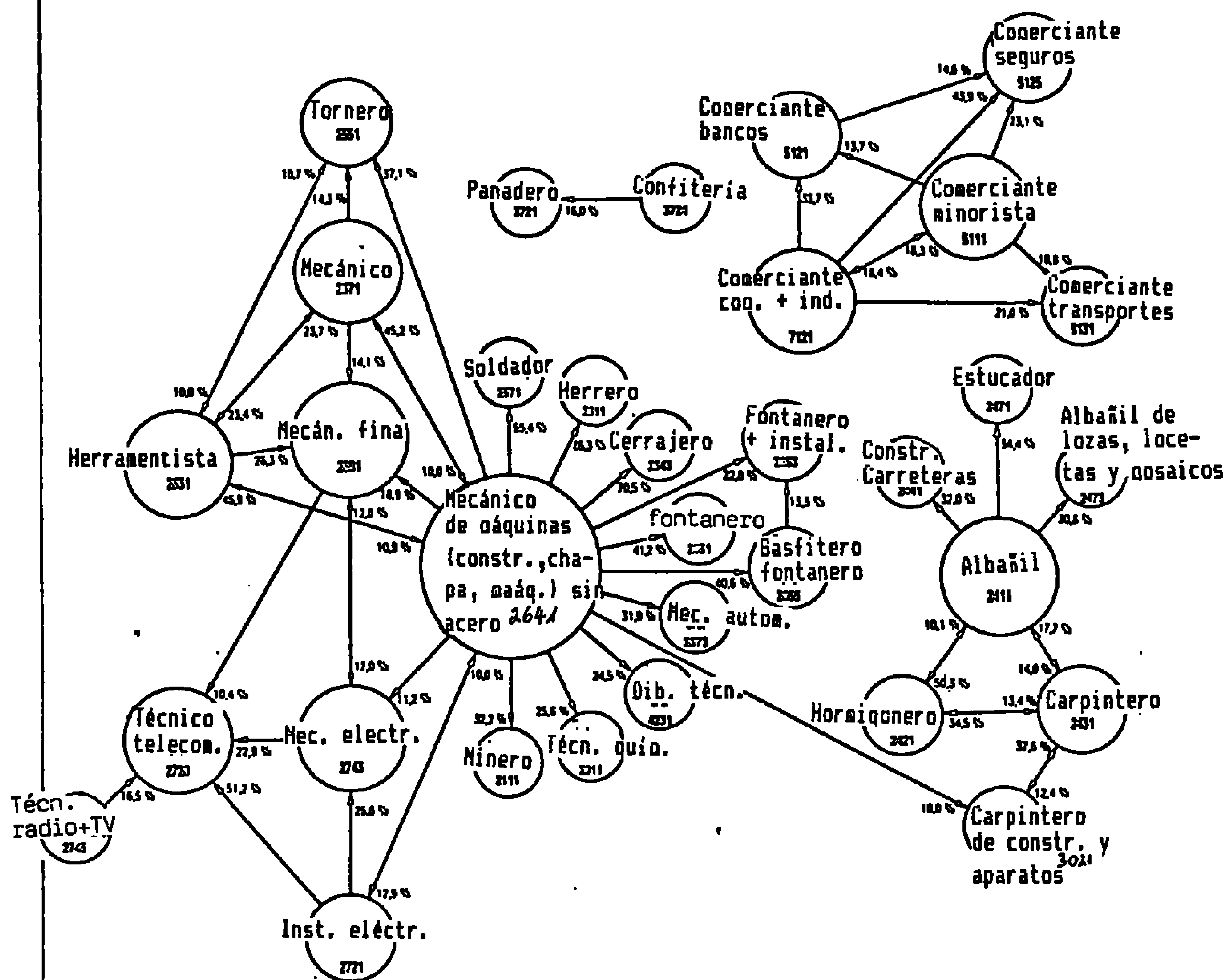
habilidades similares." (WISSING 1965, pág. 21).

Profesiones del metal para empezar

La capacitación de trabajadores cualificados debería empezar por las profesiones del metal (incluyendo mecánica automotriz) y de la electrotécnica, útiles en los sectores del montaje, del mantenimiento y de la reparación. En la medida en que va desarrollándose la economía de un país, aumenta la demanda por todo tipo de mano de obra cualificada. Esto es cierto especialmente si se crea una industria propia (y si no solamente se fomenta la importación de productos extranjeros).

Profesiones polivalentes

Un estudio realizado en 1972 por el Instituto de Investigación del Mercado Laboral y de las Profesiones (IAB) del Instituto Federal de Trabajo, ofrece informaciones sobre profesiones de formación profesional que bien podrían ser idóneas para países en vías de desarrollo. Concretamente, se trata de profesiones de los sectores de la contrucción, del metal, de la electricidad y del comercio que pueden sustituir a muchas otras profesiones; es decir, se trata de profesiones que son sumamente polivalentes. Una persona cualificada, capacitada respectivamente en una profesión de ese tipo, es perfectamente capaz (según la opinión de sus superiores jerárquicos) de ocupar también un puesto de trabajo que, básicamente, requiere de otra capacitación profesional. En la gráfica que se ofrece a continuación se incluyen las profesiones que cumplen con los requisitos aquí planteados.



En el caso de la profesión de herramentista, adquirida a través de una formación profesional, el 23,4% de las alternativas caben en la profesión de mecánico, también de formación profesional. Ello significa, en consecuencia, que si no se dispone de un herramentista debidamente cualificado, el puesto de trabajo en cuestión también puede ser ocupado por un mecánico. No obstante, más apropiado sería que el puesto sea ocupado por un mecánico de máquinas (46,9%). Los resultados del estudio demuestran que la profesión de mecánico de máquinas asume un rango especial. Esta profesión puede sustituir, a modo de alternativa, a otras 17 con una proporción sustitutiva de

Mecánico de máquinas: profesión de máyor trascendencia

por lo menos 10%. En términos de economía, capacitar a los jóvenes en esa profesión aminora el peligro de ofrecer una formación profesional que no se adecúe a la demanda existente y, además, aumentan las posibilidades individuales de conseguir un puesto de trabajo adecuado. Los resultados de este estudio, entretanto confirmados por otros posteriores, también son de gran valor para la orientación profesional (véase 2.1).

2.4 El principio de exclusividad

Jóvvenes: sólo en profesiones reconocidas oficialmente

Según el principio de exclusividad, los jóvenes sólo pueden ser capacitados en una profesión oficialmente reconocida. Las excepciones requieren de una reglamentación especial (por ejemplo, a través de un reglamento respectivo). Este principio fundamental de la Ley de Formación Profesional de la República Federal de Alemania (§ 28) tiene la finalidad de garantizar que los aprendices, siendo menores de edad, sólo estudien una profesión debidamente planificada y ordenada, ofrecida de acuerdo a lo establecido en la Ley de Formación Profesional. De este modo se torna imposible cualquier desviación frente a las normas establecidas para la formación en determinada profesión.

Imposibilidad de desviarse de las normas

La posibilidad de no aplicar este principio fundamental en casos excepcionales se refiere principalmente a determinados grupos de personas. Esos grupos de personas deben estar debidamente definidos en los reglamentos respectivos. Se trata, concretamente, de personas que requieren de una atención especial para tomar en cuenta adecuadamente sus desventajas educativas, causadas por una educación previa diferente, por actividades profesionales anteriores o por inhibiciones físicas, mentales o síquicas. También es factible conceder excepciones si se intenta experimentar con la creación de una nueva profesión de formación profesional.

Grupos de personas especiales

Esta configuración legal, creada para proteger una formación profesional debidamente organizada, perfectamente puede aplicarse también en países en vías de desarrollo. La gran cantidad de personas que, en esos países, tienen una educación escolar que no está en concordancia con los requisitos para el inicio de una formación profesional regular, podrían ser capacitados fuera del ámbito de las profesiones oficialmente reconocidas, por ejemplo según MES, pero siempre dentro del marco establecido por el sistema de normas legales. Este ordenamiento de la formación profesional deberá corresponder, en la medida de lo posible, a aquél que regula la capacitación en profesiones oficialmente reconocidas y, además, debería estar organizado de tal modo que sea factible continuar los estudios para adquirir un título en alguna de las profesiones reconocidas.

Permitir capacitación según MES

Tareas

Ejemplos de aplicación

1. ¿Qué tipo de orientación se ofrece a los jóvenes en su país y qué orientación se ofrece, concretamente, en el campo de la formación profesional? ¿Qué normas legales (leyes, decretos, etc.) regulan la orientación profesional?

2. ¿Qué condiciones físicas y síquicas tienen que cumplir los jóvenes y adultos en su país para que puedan ingresar en la formación profesional?

3. En su país, ¿qué se entiende bajo profesión de formación profesional y cuántas de esas profesiones existen? ¿Qué ventajas ofrece en su país un título de formación profesional?

4. ¿Cómo se consigue en su país que los jóvenes normalmente sólo sean capacitados según las normas vigentes o, por lo contrario, no existe garantía alguna en ese sentido?

5. ¿Qué posibilidades de formación profesional existen en su país para personas inhibidas física, mental o síquicamente?

Bibliografía

Para profundizar el tema

1. BENNER, Hermann: Ordenamiento de las profesiones de formación profesional reconocidas oficialmente. Instituto Federal de Formación Profesional (ed.); Berlín 1982

2. BUNDESANSTALT FUR ARBEIT (Instituto Federal del Trabajo) (ed.): Orientación profesional en la República Federal de Alemania. Berlín 1979.

3. MASLANKOWSKI, Willi: Formación profesional en cualificaciones parciales. El planteamiento modular MES de la Organización Internacional del Trabajo. En: Revista de pedagogía profesional y económica. Wiesbaden. Núm. 4/1985, págs. 323 - 331

3. Cómo se pueden determinar y definir los contenidos de la formación profesional?

Interrogantes fundamentales

- ¿Qué son contenidos de formación profesional y quién los puede determinar cómo?

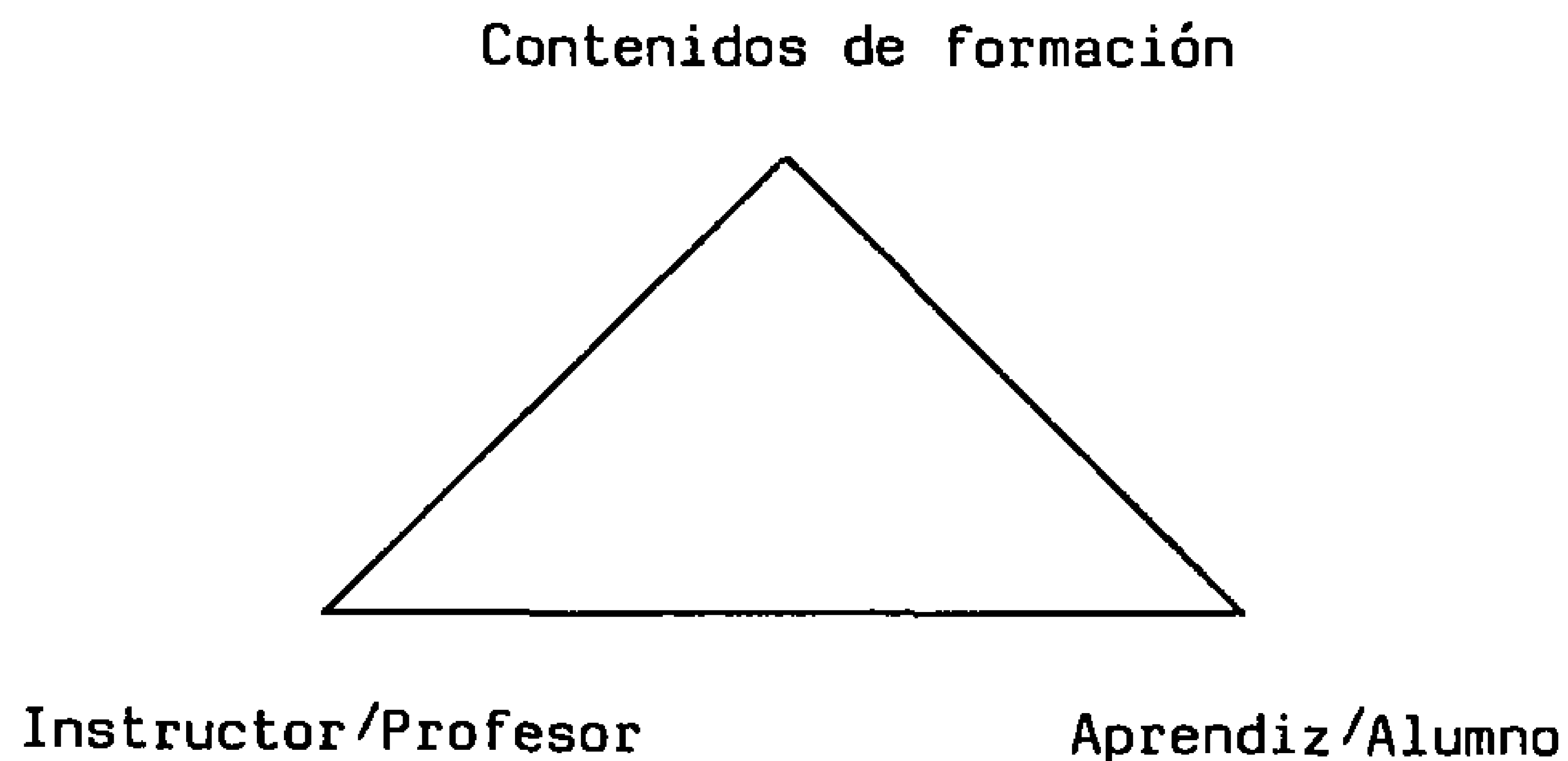
- ¿Qué tan vinculantes tienen que ser los contenidos de la formación profesional y qué medios existen para establecer ese carácter vinculante?

- ¿Cómo pueden coordinarse entre sí los contenidos de la formación práctica y de la instrucción teórica?

3.1 Habilidades y conocimientos en las profesiones de formación profesional

La definición de los contenidos de la formación profesional tiene que analizarse desde la perspectiva de las condiciones impuestas por la sociedad y la economía (al respecto, véase capítulo 1.2: cuatro ámbitos de aprendizaje). Independientemente del ámbito en el que se aplicará la formación profesional, es factible clasificar los contenidos según el "triángulo didáctico".

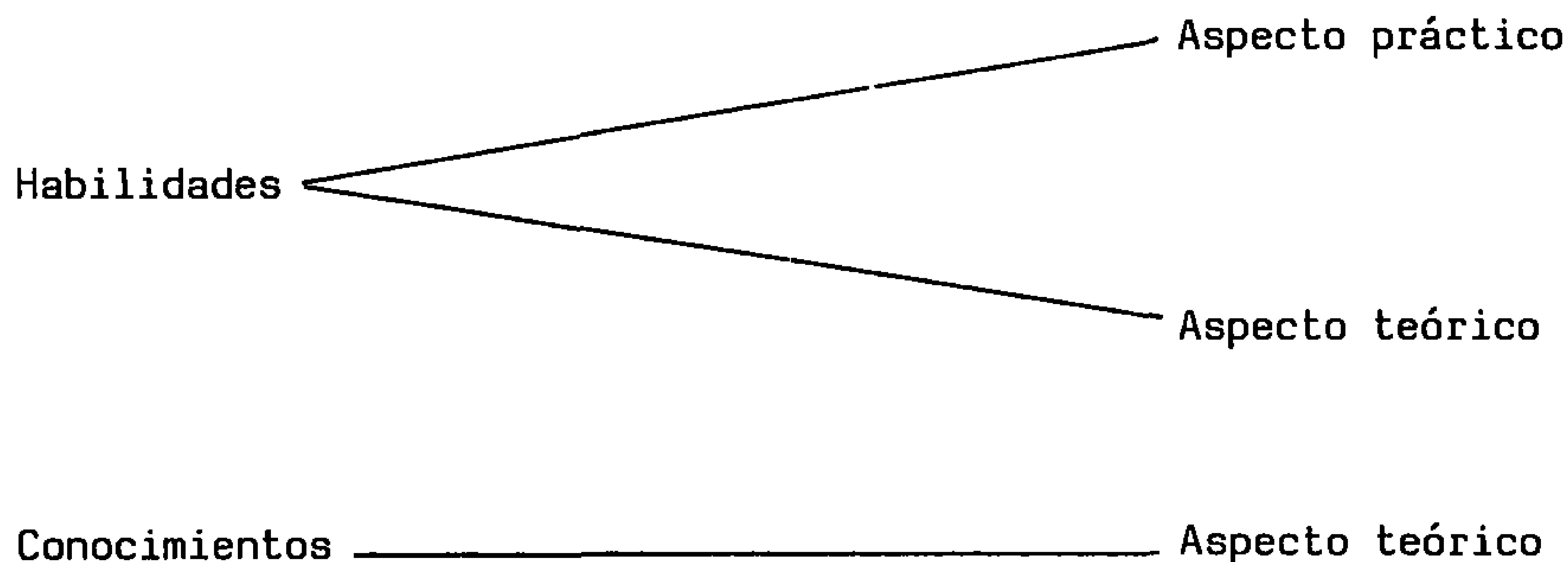
Triángulo didáctico



En la formación profesional, las exigencias planteadas por el mercado profesional y laboral tienen una importancia primordial. En consecuencia, ellas son las que determinan esencialmente la determinación de los contenidos de la formación para las diversas profesiones. Estas exigencias se refieren a comportamientos, aptitudes,

Habilidades y conocimientos

habilidades, conocimientos y actitudes. Las habilidades se ubican en el campo sicomotor, y los conocimientos son parte del sector cognitivo del aprendizaje. Las demás categorías caben dentro del sector afectivo del aprendizaje. Con miras a los exámenes y a la evaluación de los contenidos del aprendizaje, prevalecen las habilidades y los conocimientos adquiridos durante la formación profesional. Ello no significa que las demás categorías carezcan de importancia. Cada habilidad profesional implica el dominio de unos conocimientos implícitos, por lo que no es necesario especificar esas habilidades por separado.



3.2 Una central para la formación profesional

Inst. Fed. de Form. Prof. /

Inst. de Form. Prof. Empresarial

La determinación de contenidos de la formación profesional requiere de amplios conocimientos de la materia que, de ser posible, deberían resumirse en una central. En la República Federal de Alemania, esa función la asume el Instituto Federal de Formación Profesional (BIBB) con sede en la ciudad de Berlín (Occidental). Este instituto se ha hecho cargo de las funciones que asumía antes la Institución de Formación Profesional Empresarial (ABB). En el extranjero existen instituciones que asumen funciones similares, como por ejemplo el "City and Guilds of London Institute" o el "Centro Interamericano de Investigación y Documentación (Cinterfor)" de Montevideo.

Inst. Fed. de Form. Prof.

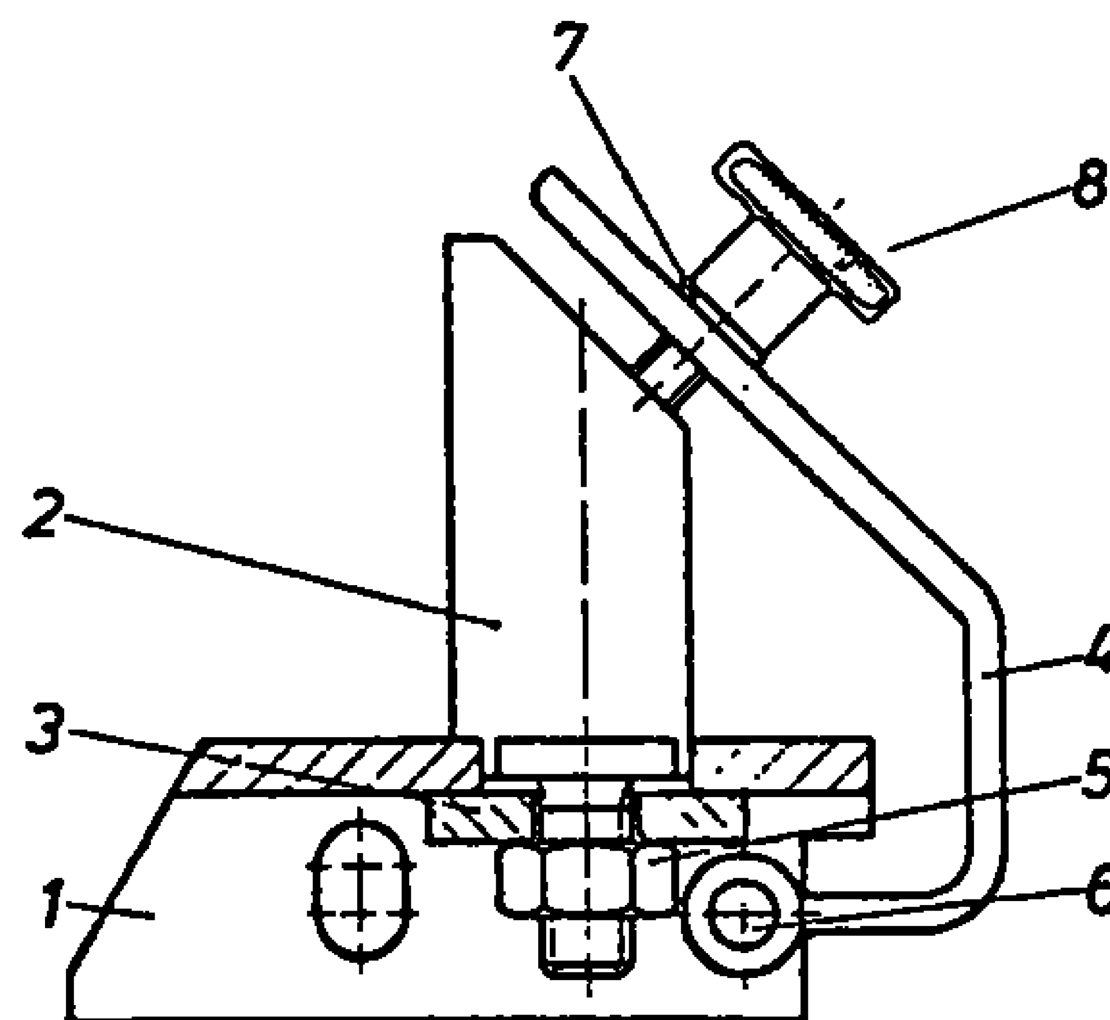
El ministerio federal de educación y ciencia se encarga de supervisar al Instituto Federal de Formación Profesional. Este instituto dispone de un presupuesto de aproximadamente 40 millones de marcos (cifra válida para el año 1985). Del total de más o menos 350 empleados, unos sesenta se dedican a la determinación de contenidos de formación profesional para las profesiones de todos los sectores económicos.

Inst. de Form. Prof. Empresarial (ABB)

Cabe anotar, sin embargo, que la antigua ABB, mucho más pequeña, ha funcionado muy eficientemente (desde 1947 hasta 1970) y, por razones de costos, es un modelo más apropiado para países en vías de desarrollo (¡aunque con participación de los sindicatos!). La ABB fue financiada fundamentalmente por la Cámara Alemana de Industria y Comercio, por la Asociación Federal de la Industria Alemana y por la Asociación Federal de las Organizaciones Alemanas de la Patronal. El trabajo de la ABB más conocido a nivel mundial probablemente sea el "curso básico del metal" que contiene más de 43 ejercicios para la construcción de una aparato de medición (véase imágen).

Curso de habilidad manual en la elaboración de metales

El curso básico de la ABB, hoy editado por el Instituto Federal de Formación Profesional bajo el título "Habilidades manuales para trabajar con metales", sigue siendo considerado el curso estándar para la transmisión de habilidades y conocimientos durante el primer año de aprendizaje de todas las profesiones del metal, tanto para la formación en centros como también para la formación en las empresas (véase capítulo 4) en cualquier país: "Se ha podido comprobar que (el curso) permite obtener los mismos resultados de formación que en Alemania (WISSING 1964 a, pág. 16).



Carácter internacional

Su trascendencia a nivel internacional también se pone de manifiesto por la cantidad de idiomas al que ha sido traducido: por ejem-

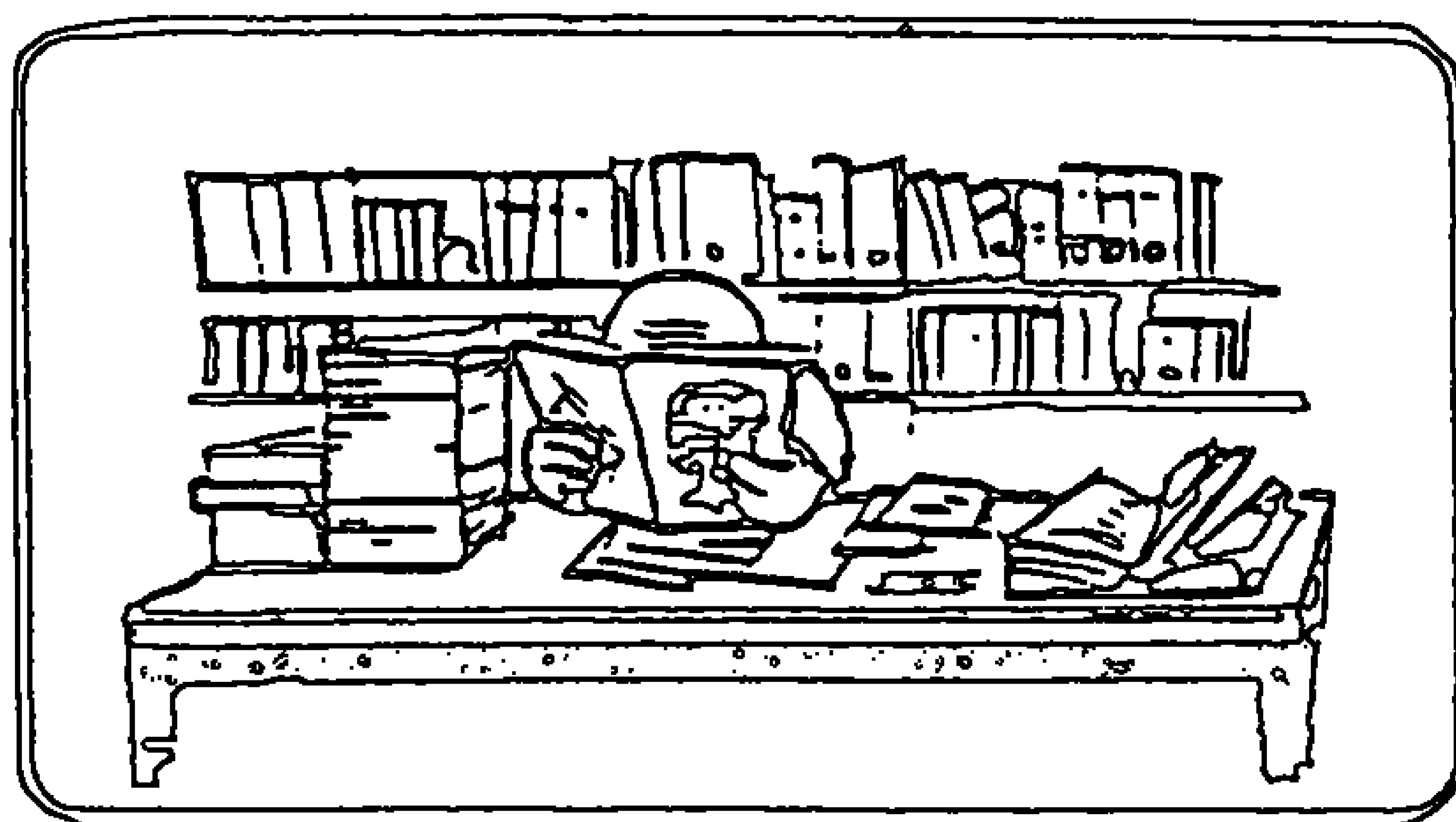
plo, al inglés, francés, castellano, árabe, iraní, afgano, chino y tailandés.

3.3 Métodos para la determinación de contenidos de la formación profesional

No existe un método estándar para determinar las habilidades y los conocimientos. Los métodos que hoy aplica el Instituto Federal de Formación Profesional son el producto de las experiencias que en el transcurso de muchos años se acumularon en la República Federal de Alemania. La definición de esas habilidades y conocimientos se basa en la determinación de los contenidos de las profesiones respectivas (BENNER 1982).

Para obtener una primera información sobre la situación imperante en determinada profesión, puede aprovecharse el estudio de las fuentes bibliográficas.

Estudio de las fuentes bibliográficas

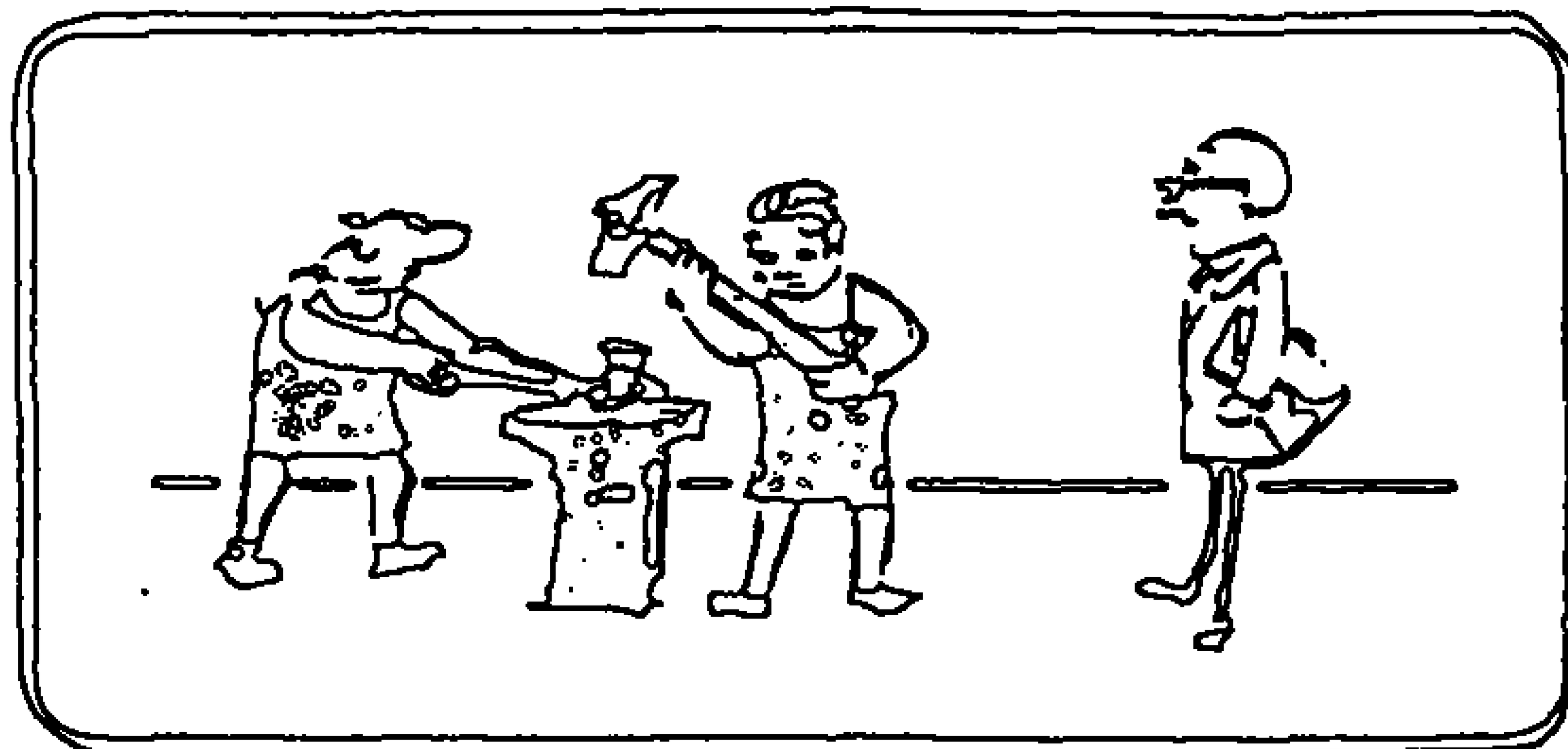


Concretamente, puede recurrirse principalmente a la literatura técnica especializada, a libros de texto estándar relacionados a la profesión en cuestión, a libros escolares y revistas especializadas, a estadísticas sobre la evolución de la cantidad de puestos de trabajo, a datos sobre la intensidad de la formación respectiva, a las estructuras empresariales correspondientes, a las inversiones realizadas en el sector y al aporte que las empresas de dicha especialidad hacen al producto social del país.

Para obtener informaciones directas y concretas, pueden hacerse visitas a las empresas y estudios de casos.

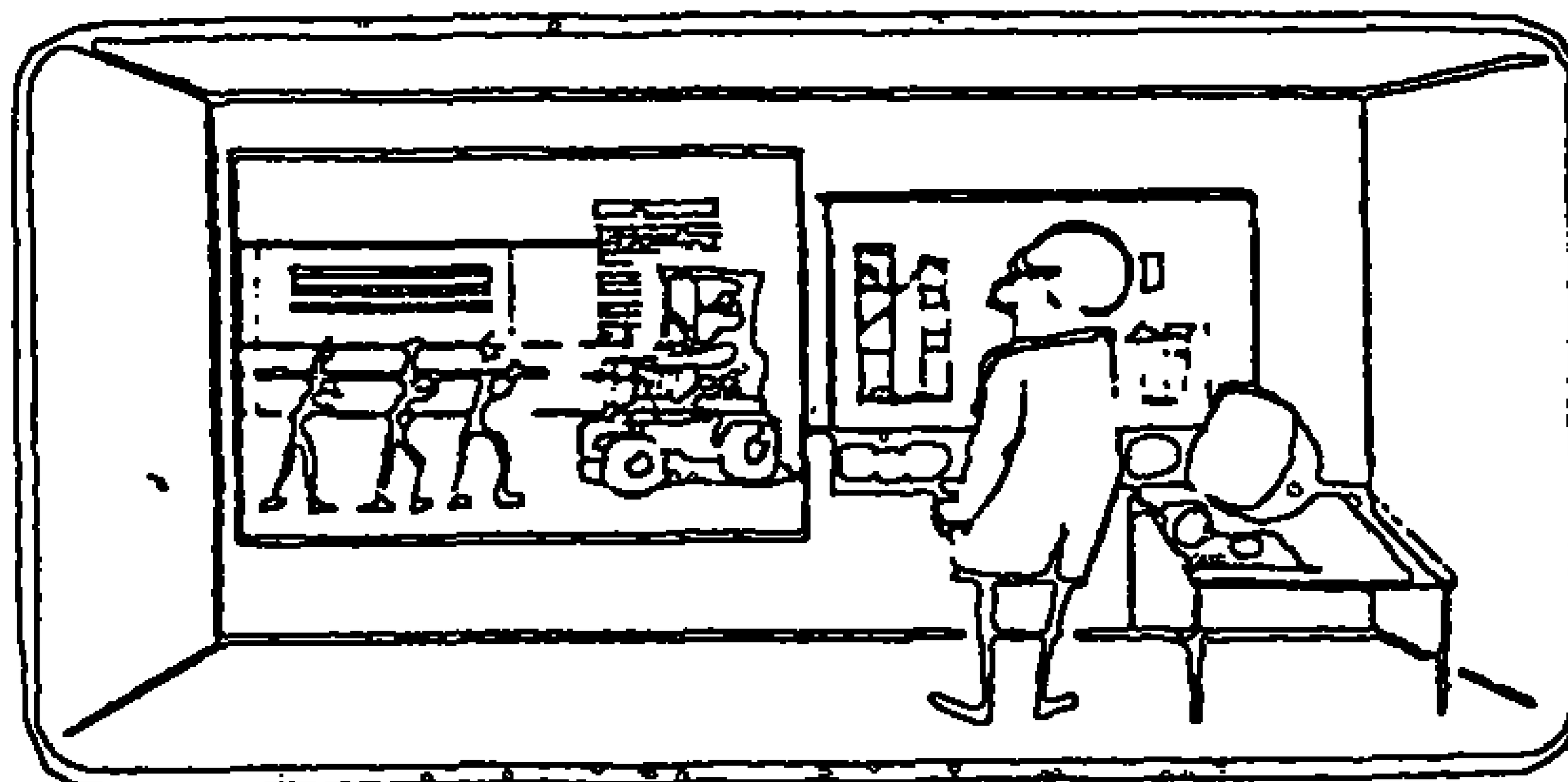
Visitas a empresas y estudio de casos

En este sentido, son importantes las visitas y los diálogos con expertos que puedan ofrecer informaciones claras sobre los siguientes aspectos: organización empresarial y operativa, capital de trabajo, técnicas laborales, tipos de puestos de trabajo, equipamiento de los puestos de trabajo, definición de las funciones laborales, ejecución de las funciones laborales, control, tramitación del producto del trabajo, condiciones síquicas, mentales y físicas para los trabajadores y su comportamiento, cualificaciones profesionales requeridas. Es recomendable que los resultados de estas investigaciones sean retenidos por escrito en las actas correspondientes.



Análisis representativos de actividades

Para que los resultados, intensivos aunque subjetivos, de los estudios de casos adquieran una validez generalizable, es necesario llevar a cabo adicionalmente análisis representativos de actividades laborales, diferentes a los estudios de casos especialmente en lo que se refiere al aspecto cuantitativo. Esos análisis representativos permiten constatar en qué sec-



tores de la economía, en qué ramas y en que categorías de empresas se realizan las actividades profesionales en cuestión. Además, se puede comprobar de esta manera la distribución regional, el tipo de fabricación y el grado de mecanización de las empresas.

Para esclarecer determinados asuntos técnicos específicos, se realizan entrevistas a expertos.

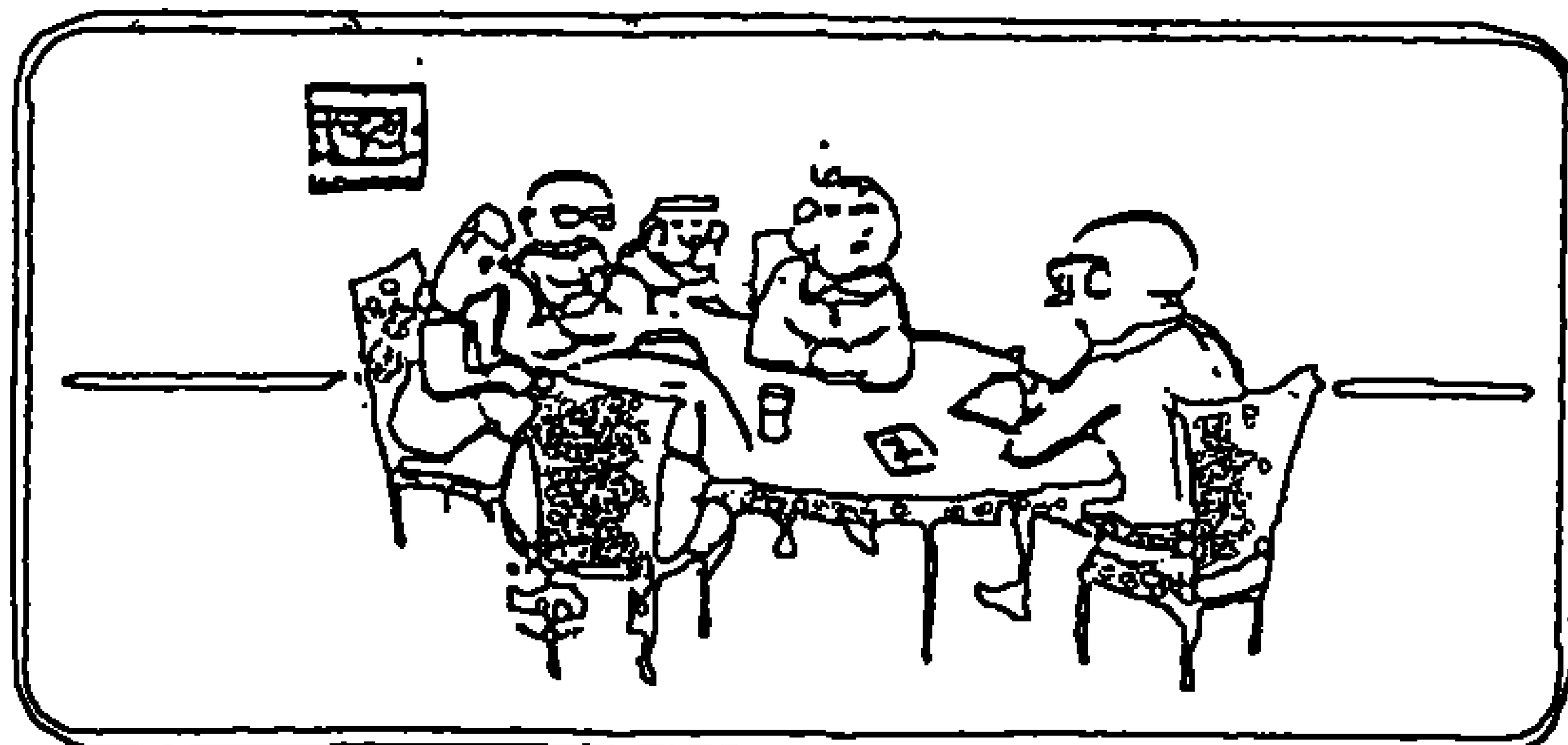
Encuestas a expertos

Los conocimientos de los expertos pueden contribuir rápidamente a la obtención de unos conocimientos bien fundados, especialmente si se trata, por ejemplo, del estado más novedoso del desarrollo tecnológico y su respectiva repercusión sobre las profesiones, o de la explicación de técnicas de trabajo poco comunes.



Con los cuatro métodos esbozados aquí, es factible crear la base material para el desarrollo de los contenidos de formación profesional. Al efectuar la selección y tomar las decisiones sobre los contenidos profesionales que se han de incluir en los estudios que se están elaborando, ha mostrado ser sumamente útil la instauración de reuniones con expertos.

Asesoramiento por expertos



Con los expertos que participan en dichas reuniones se generan procesos de dinámica de grupos. La competencia técnica en asuntos concretos relacionados a

la profesión tiene la misma importancia que la competencia en asuntos de pedagogía y didáctica en manteria de formación profesional.

3.4 Reglamentos de formación profesional y planes generales de aprendizaje

Los contenidos de formación profesional no tienen validez indefinida, por más perfectos que sean los métodos que se hayan aplicado para determinarlos. En vista del vertiginoso desarrollo general, es necesario modificar los contenidos fácilmente, adaptándolos a las circunstancias respectivas. Ello significa que los contenidos didácticos de la formación profesional nunca pueden ser estáticos, no debiéndoselos definir rígidamente desde el primer hasta el último minuto de las clases. No obstante, la flexibilidad de los contenidos tiene aún así permitir que los resultados de la formación lleguen a un nivel mínimo en todo el territorio nacional. No debe haber diferencias entre un mecánico capacitado en el interior del país y otro que haya sido capacitado en la capital. Tampoco debe importar si la capacitación se ofreció primordialmente en centros o, más bien, en empresas; además, el tamaño de las empresas tampoco debe incidir en el resultado de la capacitación.

Principio de flexibilidad

Cualificación mínima homogénea

Los contenidos de la formación profesional son incluidos en los planes respectivos; estos planes son denominados de las más diversas formas. El término más difundido a nivel mundial es el de los currículum. No obstante, existen tantas interpretaciones de ese concepto que es preferible renunciar a su uso. En la República Federal de Alemania, los contenidos de la formación profesional ofrecida en las empresas están especificados en los reglamentos de formación profesional. Los contenidos de las clases teóricas complementarias son definidos en los planes generales de la formación, elaborados por los estados federados (véase gráfica).

Currículum

Reglamento y plan general para la formación profesional

	Empresa	Centro
Base del ordenamiento	Reglamento de formación profesional; contenido mínimo: - Denominación de la profesión de aprendizaje - Duración del aprendizaje - Cuadro de la profesión de formación profesional - Plan general de formación profesional - Nivel exigido por los exámenes	Plan general de aprendizaje: - Observaciones preliminares - Areas de aprendizaje - Objetivos didácticos - Contenidos didácticos - Tiempos expresados en valores de referencia
Publicación	Decreto del ministro respectivo, con aprobación del ministerio de educación	Decreto del ministro de educación
Categoría jurídica	Fuerza de ley, de carácter vinculante	Prescripción administrativa interna
Base jurídica	Ley de Formación Profesional de 1969	Leyes de ed. escolar de los estados federados

Los reglamentos de formación profesional incluyen los conocimientos y habilidades mínimos que tienen que transmitirse a los aprendices durante la totalidad de sus estudios en concordancia con el plan general de formación; éste es sumamente voluminoso, por lo que suele ser un anexo en forma de tablas, adjuntado al reglamento respectivo. La siguiente tabla muestra una pequeña parte del plan general de formación para mecánicos (masc. y fem.) de máquinas procesadoras de maderas.

Reglamento con plan general de formación profesional

EJEMPLO: PLAN GENERAL PARA LA FORMACION PROFESIONAL DE MECANICOS, SECTOR MADERA *

Núm.	Parte de la profesión de formación profesional	Conocimientos y habilidades que deberán ser transmitidos	Tiempos de referencia en semanas por año 1	2	3
1	2	3	4		
5	Medir y clasificar la materia prima (madera) según uso y finalidad (§3, párr. 1 nº 5)	a) Describir métodos y aparatos de medición b) Medir materia prima con cinta métrica, borne y vara c) Usar tablas de cálculos para madera; confeccionar listas	2		
		d) Clasificar la madera según tipo, calidad, dimensiones y uso		8	
6	Cortar según longitudes y preparar la materia prima (madera) (§3, párr. 1 nº 6)	a) Describir sierras de cadena, circulares y manuales b) Describir equipos para separar cortezas c) Describir cortes de troncos o tablas según longitudes determinadas	3		
		d) Preparar madera bruta para posterior elaboración		1	

* Extracto del plan general

Criterio guía

Flexibilidad

El plan general de formación es la base para el plan de formación individual que se prepara en cada empresa. Es, además, un criterio para el desglose del tiempo y de los contenidos técnicos de la formación profesional ofrecida en las empresas. El plan es lo suficientemente flexible como para apartarse del cronograma previsto en caso que así lo requieran las peculiaridades técnicas y prácticas de la empresa en cuestión.

Los planes generales de formación también contienen tablas relacionadas a la parte de la formación que se refiere directamente al ejercicio de la profesión correspondiente. En la siguiente tabla se ofrece un estracto del plan general para mecánicos (masc. y fem.) de máquinas procesadoras de madera.

Plan general

EJEMPLO: PLAN GENERAL DE ESTUDIOS PARA LA PROFESION DE FORMACION PROFESIONAL DE MECANICOS (SECTOR MADERA)*		
PRIMER AÑO DE APRENDIZAJE		
Areas de estudios	Objetivos didácticos	Contenidos didácticos
1.2 Elaboración manual de la madera	Describir las herramientas y las fases del procesamiento manual de la madera	Aparatos de medición y para marcar; cortar, punzar, cepillar, estirar, raspar, limar, perforar, taladrar
	Distinguir los tipos de herramientas de corte y abrasión y describir diferentes formas de cuñas	Cuñas unilaterales y bilaterales; fuerzas que surgen en cuñas y sus efectos de separación y corte; ángulos en herramientas de corte y efectos sobre el corte
	Describir el mantenimiento de las herramientas y nombrar los medios auxiliares requeridos	Triscado; herramientas triscadoras; afilado, herramientas o máquinas de afilar; prevención de accidentes

* Extracto del plan general

3.5 Coordinación entre los contenidos prácticos y teóricos de la formación profesional

Simultaneidad imposible

Los problemas de coordinacióon surgen en todos aquellos casos en los que los contenidos de la formación no son o no pueden ser transmitidos al mismo tiempo, por el mismo instructor y en el mismo lugar. Si bien sería ideal que la formación práctica y teórica se ofreciesen simultáneamente, no siempre es posible que sea así, incluso tratándose de una sola sede de formación profesional.

La simultaneidad de la formación práctica y teórica presupondría que todos los aprendices de un centro ejecutasen siempre las mismas labores prácticas en los talleres. Sin embargo, eso es imposible. La velocidad del aprendizaje y, en consecuencia, la rapidez con que se realizan los ejercicios en el taller, son influenciadas por las capacidades físicas y síquicas y por la aplicación y voluntad de los alumnos. Cabe agregar, además, que nunca todos los aprendices son capacitados al mismo tiempo en la misma máquina porque la cantidad de máquinas siempre es menor a la cantidad de aprendices. Considerando que no es posible alcanzar una formación simultánea, lo lógico es adaptar las clases teóricas a las clases prácticas. Los estudios teóricos son más fructíferos si se pueden basar en las experiencias prácticas respectivas.

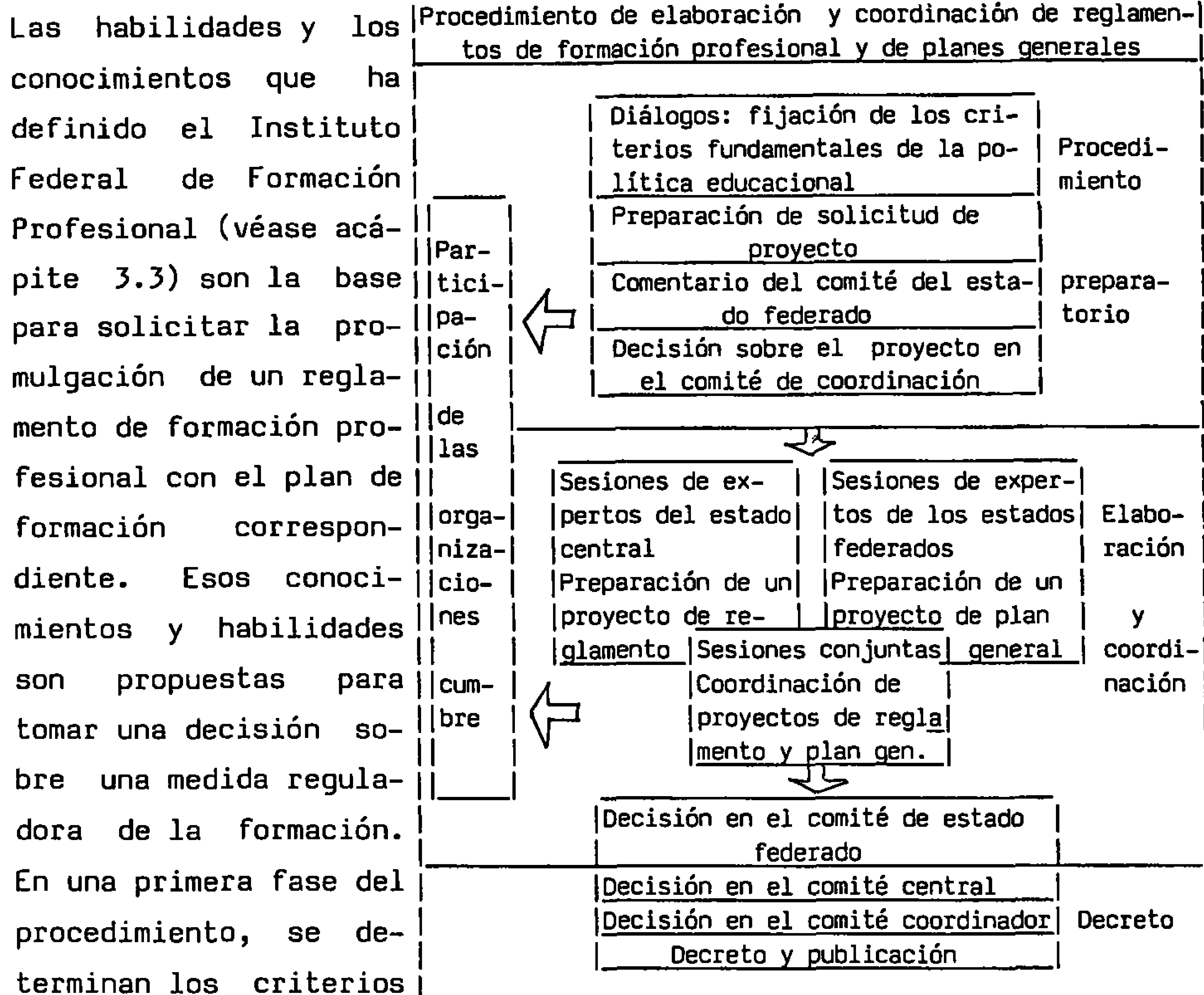
Teoría anticipada, concomitante y posterior

Lo dicho con respecto a una sede individual de formación profesional adquiere una importancia esencial en los planes de formación válidos para la totalidad de los centros y aprendices de todo un estado federado. En la República Federal de Alemania ha ido cristalizándose en el transcurso de los últimos años un método que se aplica en una fase muy temprana de la elaboración de reglamentos y planes de formación profesional y que permite la participación de todas las partes afectadas, es decir, el estado central, los estados federados, las organizaciones de la patronal y los sindicatos.

Sistema de coordinación en la República Federal de Alemania

Proceso inicial

Las habilidades y los conocimientos que ha definido el Instituto Federal de Formación Profesional (véase acápite 3.3) son la base para solicitar la promulgación de un reglamento de formación profesional con el plan de formación correspondiente. Esos conocimientos y habilidades son propuestas para tomar una decisión sobre una medida reguladora de la formación. En una primera fase del procedimiento, se determinan los criterios fundamentales de los reglamentos de formación profesional; estos serían, por ejemplo, la denominación de la profesión, la duración de la formación profesional, la cantidad de profesiones que hasta entonces se incluyeron en la actividad profesional respectiva, el concepto básico para el reglamento de formación y los períodos de formación profesional supraempresarial. Durante el proceso de laboración y coordinación se presentan proyectos de decretos para el reglamento y el plan de formación profesional, debidamente coordinados entre sí. Tomando en cuenta que todo este procedimiento se lleva a cabo aplicando el criterio de consenso entre todas las partes, resulta evidente que requiere de mucho tiempo, con frecuencia varios años desde la solicitud hasta la promulgación del decreto correspondiente.



Proceso principal

Decreto

Consenso

Tareas

1. Según su opinión, ¿qué importancia tienen los contenidos didácticos que no están contenidos en las habilidades y conocimientos establecidos por los reglamentos y los planes generales de la formación profesional?

2. ¿Qué entidad de su país se dedica a la determinación de los contenidos de la formación profesional y cómo está organizada dicha entidad, tanto interna como externamente?

Ejemplos de aplicación

3. Describa el método que se aplica en su país para determinar los contenidos de la formación profesional.

4. ¿Dónde se establecen en su país los contenidos de la formación profesional y hasta qué punto tienen carácter vinculante dichos contenidos?

5. ¿Cómo se coordinan en su país los contenidos didácticos de la formación profesional práctica y teórica, o no existe tal coordinación?

Bibliografía

Para profundizar el tema

1. BENNER, Herrmann: Ordenamiento de las profesiones de formación profesional oficialmente reconocidas por el estado. Instituto Federal de Formación Profesional (ed.). Berlín 1982

4. ¿En qué lugares debería ofrecerse formación profesional?

Interrogantes fundamentales

- ¿Qué es una sede de formación profesional?
- ¿Cuáles son las sedes de formación predominantes?
- ¿Cómo pueden combinarse las sedes de formación profesional?
- ¿Cómo puede transformarse una empresa en sede principal de formación profesional?
- ¿Son apropiadas las empresas como sedes de formación profesional?

4.1 Definición del concepto de sede de la formación

Aprender = cambiar de comportamiento

En un sentido muy estricto, el concepto de aprender significa un cambio relativamente duradero del comportamiento, es decir, provocar un cambio de las ideas, las costumbres, los conocimientos, las destrezas y las habilidades del ser humano con la finalidad de promover su autonomía. En consecuencia, una sede de formación es un lugar en el que se pueden acumular experiencias. Ello significaría que la vida como tal (en todas sus formas y manifestaciones) sería el lugar o sede de formación por excelencia.

La vida: lugar de estudios

Aprendizaje funcional: casual

En la vida, se aprende en todas partes y, además, ininterrumpidamente, se quiera o no se quiera. Esa forma involuntaria de aprender es calificada de aprendizaje funcional. En las culturas y sociedades primitivas, el aprendizaje funcional era suficiente.

Aprendizaje intencional

Sin embargo, en las sociedades más desarrolladas, el aprendizaje funcional ya no es suficiente. En ellas, se procura educación a las personas, especialmente durante la niñez y la juventud; esa educación incluso es obligatoria durante períodos prolongados (colegio obligatorio). Esta forma de aprender es calificada de aprendizaje intencional. Para permitir ese tipo de aprendizaje se recurre a instituciones especiales, tales como escuelas y talleres de aprendizaje, que se crean con la finalidad de permitir un estudio persiguiendo determinadas metas y aplicando ciertos medios.

Area cognitiva, afectiva y sicomotórica

El estudio o aprendizaje se efectúa dentro de determinadas áreas: cognitiva, afectiva y sicomotórica. Una sede determinada de aprendizaje no sólo cumple con una de esas formas, sino por lo general con todas, aunque con diversas prioridades.

Existe una gran cantidad de posibles sedes para los estudios, incluso si bajo el concepto de sede de estudios se entiende un lugar concreto y físico en el que se procura un estudio intencionado y dirigido.

Cabe anotar que existen opiniones radicalmente opuestas a un sistema educativo escolarizado e institucionalizado que datan de la antigüedad (Seneca, Platón).



Existe diferencia de opiniones con respecto a los siguientes interrogantes: ¿Es necesario que exista algo así como una escuela? ¿La humanidad no estaría mejor sin escuelas? Según los críticos, las escuelas no contribuyen en nada para solucionar los problemas del mundo (explosión demográfica, hambre, injusticias sociales, uso de la fuerza, guerras). "La escuela se dedica especialmente a enseñar la importancia que tiene la escuela misma" (v. HENTIG 1971, pág. 76).

Illich: desescolarización de la sociedad

Ello ha tenido como consecuencia que surgieran diversas alternativas, especialmente en países en vías de desarrollo. Ivan Illisch propone que para desescolarizar a la sociedad se procure una forma de organización que se limite a "permitir que el alumno tenga acceso a aquellos medios educativos que le podrían ser útiles para determinar y alcanzar él mismo sus propios objetivos". Así, la mayoría de las personas adquirirían la mayor parte de sus conocimientos fuera de las escuelas, por lo que se podría prescindir totalmente de ellas.

Freire: alfabetización política

El concepto elaborado por Paolo Freire para sus programas de alfabetización en Sudamérica se basa en una conexión directa entre lo que se aprende y la realidad del entorno vivencial. El aprendizaje de las técnicas culturales ha de estar relacionado con la "alfabetización política", especialmente de las personas adultas.

MES: estudios autodidácticos

Estos planteamientos no tienen la misma trascendencia en el campo de la formación profesional. Aún así, algunas de estas teorías están reflejadas en el concepto MES de la OIT. Básicamente, la formación MES no está restringida a una sede en particular. Más bien supone que el individuo aprende por propia cuenta, aunque sí guiado debidamente. Los autodidactas que tienen éxito en su cometido, son pocos.

4.2 Tipos de sedes de formación

La gran cantidad de sedes de formación pueden clasificarse, para mayor claridad, en sedes primarias y sedes secundarias.

Sedes primarias de estudios

Sedes primarias son aquellas que han sido creadas con la finalidad exclusiva de permitir estudios, como por ejemplo escuelas y talleres de aprendizaje. Las sedes primarias se exponen al peligro de alejarse de la realidad. No obstante, su principal ventaja estriba en que no se someten a objetivos que no sean de índole pedagógico.

Sedes secundarias de estudios

Las sedes secundarias son aquellas en las que, si bien también se procura un estudio intencionado con finalidades concretas, cumplen primordialmente con otros cometidos. Tales sedes son, por ejemplo, el puesto de trabajo en una empresa o un internado. En el caso del puesto de trabajo, la finalidad principal es la de producir un producto o servicio para la venta. En el caso de un internado, la función principal consiste en permitir que los jóvenes vivan y duerman en las cercanías del centro de formación profesional o de la escuela. Las sedes secundarias son realidades vivenciales delimitadas. No por ello se transforman automáticamente en sedes de estudios intencionados; sólo lo son si son utilizadas intencionada y planificadamente para generar procesos de estudios.

Instrucción práctica, clases teóricas

En cuanto a la formación profesional, deben tomarse en cuenta aquellos lugares en los que se ofrecen clases teóricas e instrucción práctica. Ambas cosas pueden ofrecerse en una sola institución (en un solo edificio), como en las escuelas técnicas de la República Federal de Alemania o en los centros de formación profesional de los países en vías de desarrollo. No obstante, también puede recurrirse a dos sedes (edificios) diferentes, como es el caso de los centros de formación profesional y de las empresas en la República Federal (sistema dual).

Clases teóricas sistemáticas

Por lo general no resulta problemático escoger la sede para las clases teóricas. Tanto si se trata de formación concedida en una sola sede, como también en el caso de existir dos sedes (por ejemplo, sistema dual), las clases teóricas se ofrecen en aulas equipadas debidamente con ese fin. En la República Federal de Alemania, esas aulas de clase se encuentran en el centro de formación profesional.

Las clases teóricas se distinguen por la aplicación siempre sistemática de principios pedagógicos.

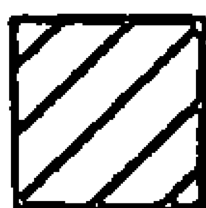
Instrucción práctica: realista y sistemática

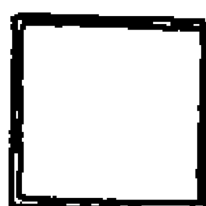
En comparación con ello, la instrucción práctica es más compleja. Ella se rige por la exigencia de que la formación sea, por un lado, lo más práctica posible y, por otro lado, lo más sistemática posible. En consecuencia, las sedes de formación práctica son la empresa y el taller de aprendizaje. Puede tratarse de empresas privadas o públicas en las que se producen bienes o servicios. Los talleres de aprendizaje prevalecen en escuelas técnicas o centros de formación profesional; además, las empresas también pueden tener talleres de aprendizaje, así como también existen talleres de uso común para alumnos de varias entidades.

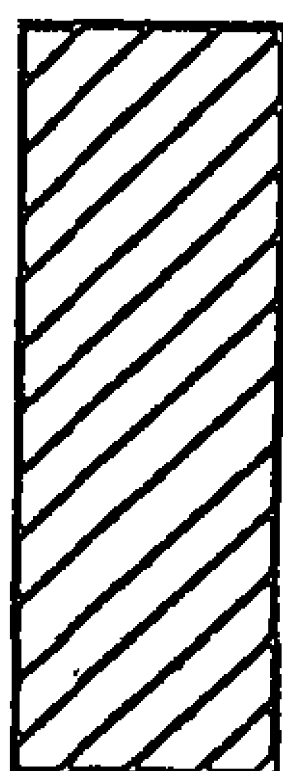
4.3 Combinación de sedes de formación

Aunque la formación práctica en las secciones de producción de una empresa siempre cumple con el requisito del realismo de la formación, resulta difícil de sistematizar. En un taller de aprendizaje ocurre lo contrario. Sin embargo, no es posible que la formación sea completa si prescinde del trabajo en la producción misma.

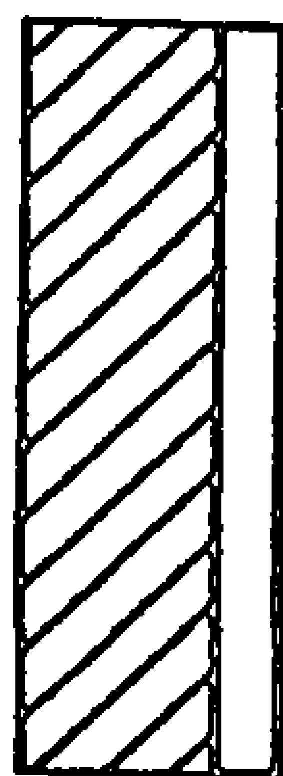
Si la formación práctica se ofrece exclusivamente en las empresas, meramente acompañada de clases concomitantes de tiempo parcial, cabe tomar en cuenta especialmente las siguientes posibilidades (b hasta f).

Capacitación práctica en empresas 

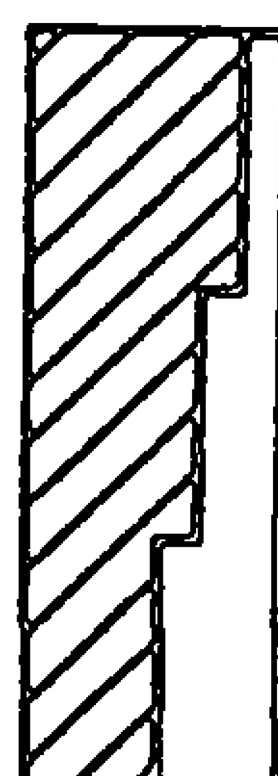
Clases teóricas 



a. Sin clases teóricas

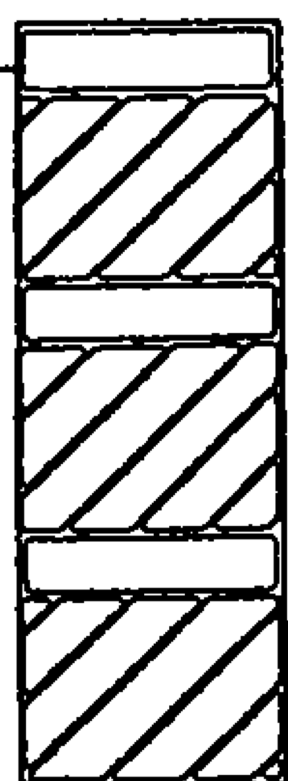


b. Concomitancia regular de clases teóricas

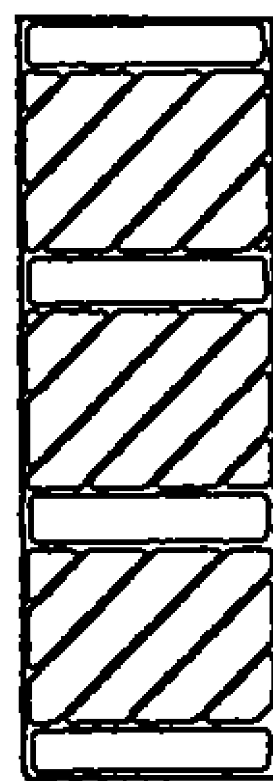


c. Concomitancia reg. de cl. teóricas, más al principio, menos al final.

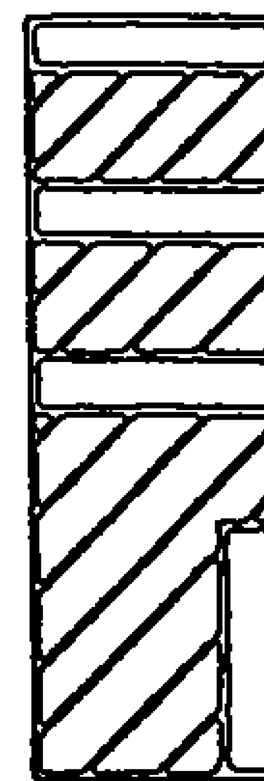
¿Cómo organizar la formación profesional?



d. Cl. teóricas en intervalos, empezando con la práctica



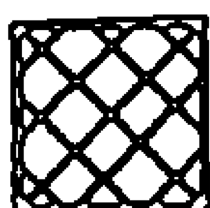
e. Cl. teóricas en intervalos, empezando con la teoría

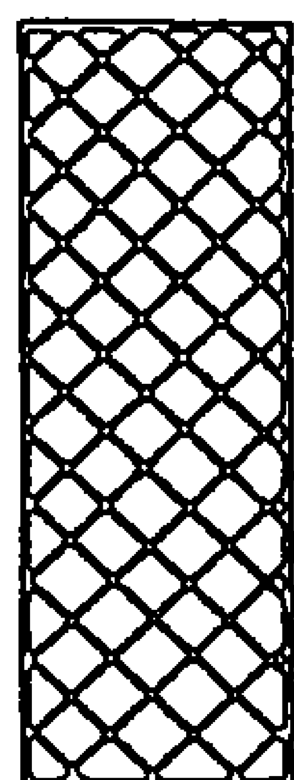


f. Clases teóricas, al principio regulares y concomitantes, después en intervalos

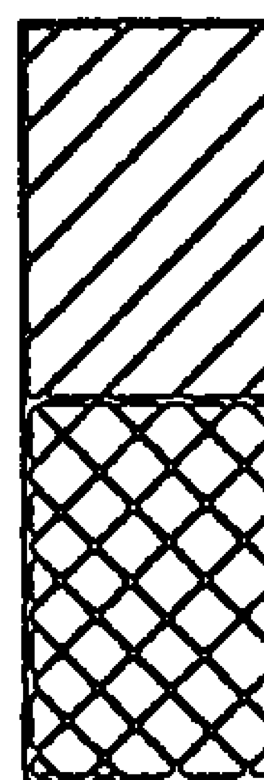
La formación profesional relacionada totalmente a las empresas presupone que las empresas estén dispuestas y sean capaces de ocuparse de la formación y que en todos aquellos casos en los que no se cumplan estas condiciones o si la formación práctica exige una sistematización mayor, se opte por una formación total o parcialmente ofrecida por centros escolarizados. En ese sentido, cabría considerar las siguientes posibilidades (a hasta f).

Cap. práct. en en centros y clases teóricas

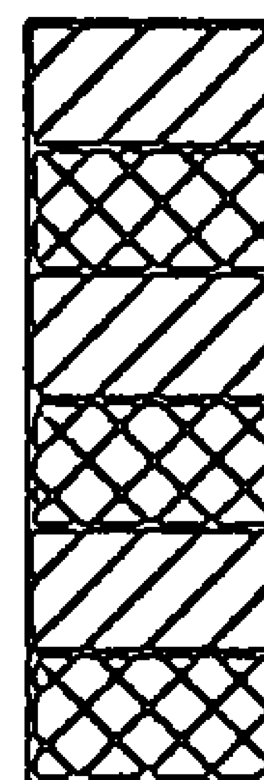




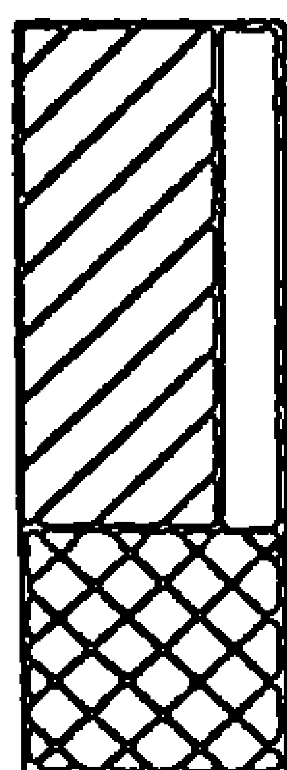
a. Plenamente escolarizada



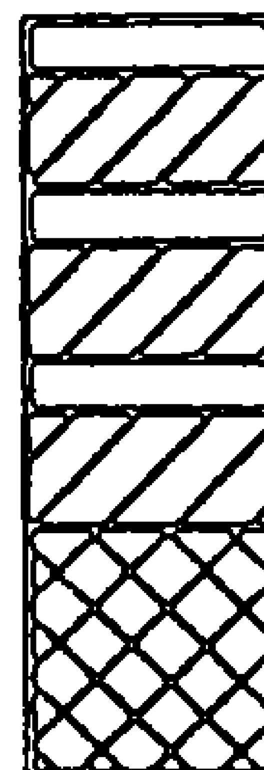
b. Primero escolarizada, luego en empresas



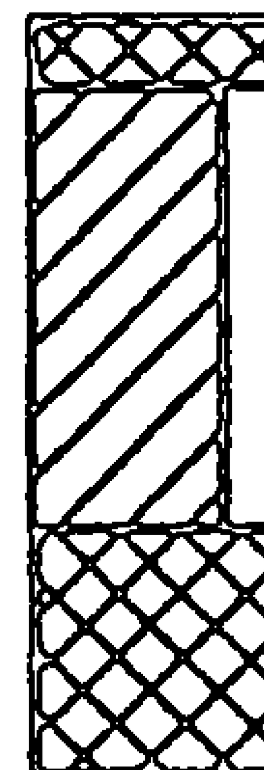
c. Alternamente escolarizada y en las empresas



d. Primero escolarizada, luego en empresas con cl. teór. regulares y concomitantes



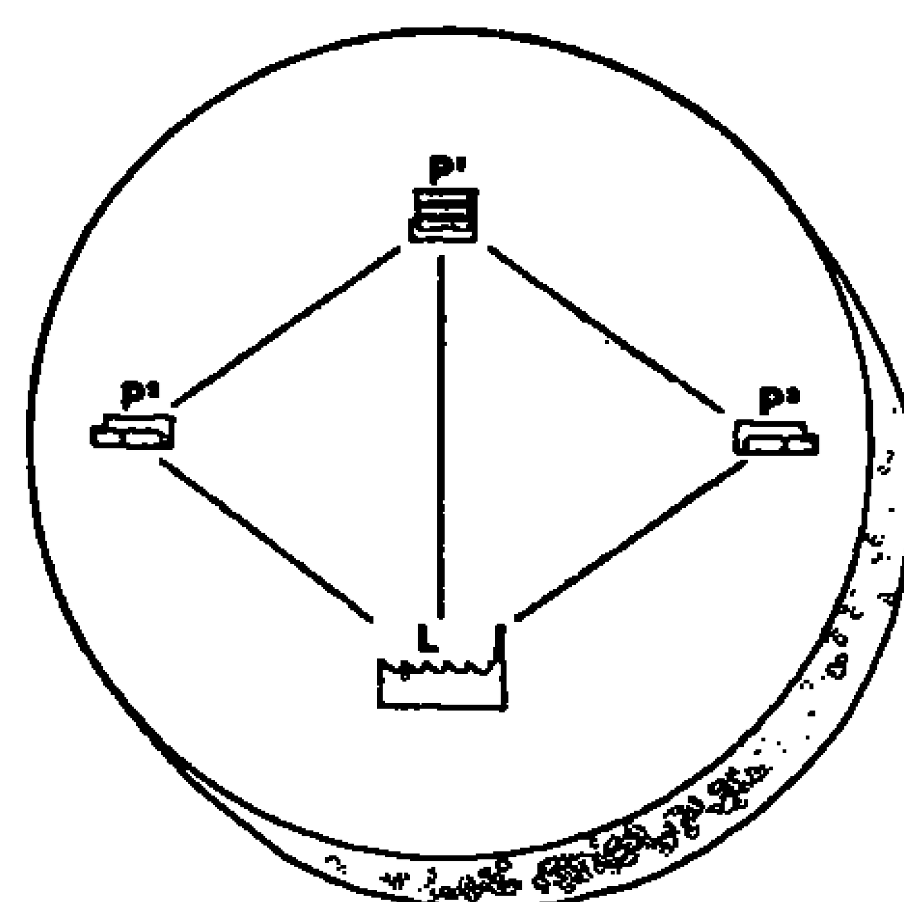
e. Primero escolarizada, luego en empresas con clases teóricas en intervalos



f. Primero escolarizada, luego en empr. con c. teór. reg. y concomitantes; final escolarizado

Formación compartida

En todos aquellos casos en los que resulte difícil contar con empresas que estén dispuestas a hacerse cargo de la formación práctica, es factible que mediante un sistema de formación compartida se obtengan más y mejores puestos de aprendizaje, especialmente si se trata de empresas medianas y pequeñas. En la República Federal de Alemania existen diversas variantes de formación compartida que han mostrado ser eficientes. Una de ellas es la formación compartida con una empresa líder. En este caso, la empresa líder (L) es la más apropiada para impartir las clases prácticas, mientras que las demás empresas que colaboran en el sistema lo son sólo parcialmente (P). La empresa líder es la que firma el contrato de aprendizaje con los aprendices y, por lo general, también es la que paga los sueldos a los aprendices; además, también está a cargo de la coordinación de las clases que comparte con las otras empresas. Estas asumen parte de la instrucción práctica y en el contrato se las menciona en calidad de empresas complementarias de formación profesional. Las partes de la formación que están a cargo de estas otras empresas son partes integrantes del programa temporal y técnico de la formación (véase acápite 3.4).

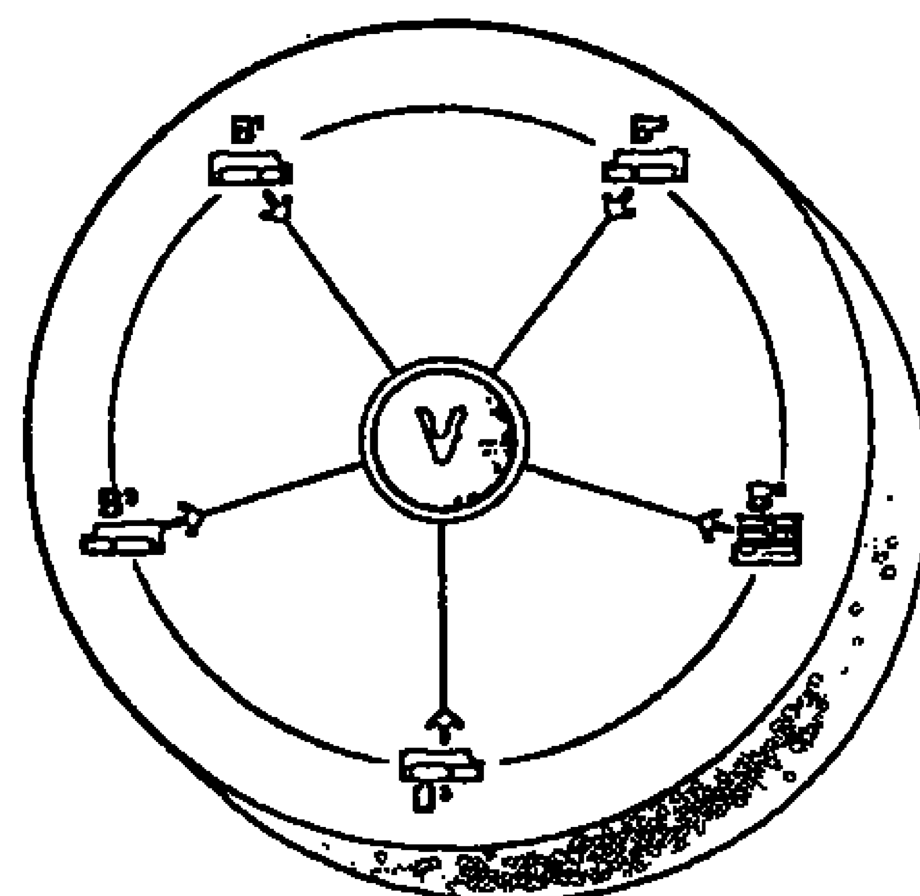


... con empresa líder

Otra variante es la de una asociación de formación profesional. Las empresas que no sean capaces de ofrecer la totalidad de la formación se unen para crear una asociación (V) que viene a sustituir a las empresas asociadas (B) en calidad de parte contractual y coordinadora.

... como asociación de empresas

Una asociación de empresas para la formación profesional cuenta con un coordinador que se encarga de la planificación general de la formación y que vela por que ese plan se ejecute debidamente. Las empresas asociadas a la asociación de formación profesional pagan cuotas a una caja común para cubrir los sueldos de los aprendices y los demás costos. En este tipo de asociaciones exiten miembros "activos" y "pasivos"; éstos sólo aprotan sus cuotas.



... como consorcios con formación básica común

Además de estas dos variantes han ido surgiendo varios otros modelos de asociaciones de formación profesional, lo que ha tenido como consecuencia que se ofrecen más y mejores puestos de aprendizaje; en ese sentido cabe hacer especial mención de la asociaciones organizadas como consorcios y las asociaciones con formación profesional básica común.

1.
Taller de aprendizaje: interno, apartado, supraempresarial

En cuanto a las empresas, ya se mencionó antes que también en ellas se puede ofrecer formación profesional práctica en los talleres de aprendizaje. En ese caso puede tratarse de departamentos propios con los instructores y las salas respectivos, o simplemente de un espacio reservado para la instrucción práctica sin contarse con instructores propios o, también, de un taller de aprendizaje compartido por varias empresas que envían a sus aprendices para que sean instruidos por instructores especialmente contratados con ese propósito.

2.
El puesto de trabajo

Los talleres de aprendizaje siempre facilitan la sistematización de la formación profesional práctica. No obstante, no garantizan el realismo indispensable para una formación completa. Ese realismo sólo se adquiere en la segunda sede de formación profesional, es decir, en el puesto de trabajo como tal. En él, el aprendiz se encuentra integrado en el proceso de producción. En esas circunstancias, prevalecen un aprendizaje aplicativo y ejercitante y, además,

el diálogo instructivo con el técnico.

3.
Clases en las empresas

Además, cabría mencionar adicionalmente un tercer lugar de aprendizaje; se trata, concretamente, de las clases teóricas ofrecidas en las empresas mismas. Esas clases tienen la finalidad de transmitir conocimientos relativamente complejos, relacionados directamente a la capacitación práctica que se ofrece en la empresa y que no se obtiene en las otras sedes del aprendizaje (tales como, por ejemplo, los centros de formación profesional).

4.4 La empresa como sede principal de la formación profesional

Empresa:
Realidad práctica

Masificación

La empresa es una sede insustituible para un aprendizaje completo y estrechamente relacionado a la realidad práctica. Además, existe otra razón por la que la empresa es insustituible en la formación profesional. Es imposible solucionar el problema de la masificación sin que las empresas participen en la formación profesional. Ningún presupuesto público es capaz de financiar una formación práctica recurriendo exclusivamente a los centros de formación profesional. Esto se aplica especialmente a los países en vías de desarrollo.

Circunstancias
históricas

En aquellas regiones en las que la formación profesional tradicionalmente siempre se ofreció en las empresas (República Federal de Alemania, Austria, Suiza), por lo general no es difícil obtener la participación de las empresas en la capacitación. No obstante, la situación es diferente en aquellos lugares en los que la formación profesional, antiguamente a cargo de las empresas, fue asumida desde ya hace mucho tiempo por el estado (Francia, Bélgica), o en aquellos otros lugares en los que jamás hubo una formación profesional en las empresas (países en vías de desarrollo).

Publicidad, asesoramiento, ayudas financieras

En aquellos casos en los que lo principal es interesar a las empresas para que participen en la formación profesional, es necesario desplegar una campaña correspondiente, asesorar a las empresas y ofrecerle incentivos financieros, por ejemplo mediante facilidades tributarias. Tratándose de empresas privadas, no es recomendable obligarlas por ley a hacerse cargo de la formación profesional. No obstante, sí cabe pensar en la posibilidad de obligar a las empresas que no participen en la formación profesional a contribuir a la financiación de la formación en las empresas que ofrecen puestos de aprendizaje.

Contrato de aprendizaje

Contrato modelo

Si una empresa opta por ofrecer formación profesional, el contrato de aprendizaje adquiere una importancia esencial. En la República Federal de Alemania, ese contrato es concertado entre la empresa y el aprendiz o, en el caso de menores de edad, sus apoderados. La entidad responsable correspondiente (las cámaras) se encargan de inscribir dicho contrato en una lista respectiva. En la Ley Federal de Formación Profesional (§ 4) se prevén los datos que como mínimo tiene que contener un contrato de esta índole. En la República Federal existe un contrato modelo para facilitar su redacción. Ese contrato modelo contiene 11 párrafos. En la República Federal tiene que adjuntarse al contrato un anexo en el que se indica el desglose del aprendizaje en cuanto al tiempo y las materias técnicas (al respecto, véase acápite 3.4).

4.5 Empresas aptas para la formación profesional

Derecho de contratar y capacitar aprendices

No es recomendable permitir que cualquier empresa ofrezca formación profesional. Los permisos respectivos deberían concederse en función del cumplimiento de determinados requisitos mínimos para garantizar que el joven efectivamente sea capacitado a un nivel satisfactorio en términos cualitativos. Por esa razón, la Ley de Formación Profesional de la República Federal de Alemania establece quién tiene derecho a contratar y capacitar aprendices (§ 20 y § 21), cuándo una empresa es apta para la formación profesional (§ 22) y quién tiene que comprobar y controlar los criterios de aptitud (§ 23 y § 24).

Instructor / maestro

En el sector industrial, por ejemplo, sólo tiene derecho a impartir formación profesional aquél que tenga 24 años de edad, haya aprobado el examen final de la profesión de formación respectiva y que haya comprobado ser apto en términos técnicos y pedagógicos. Además, en la República Federal de Alemania tiene derecho a instruir todo aquél que haya aprobado el examen de maestro.

Empresa apta para la capacitación de aprendices

En la República Federal se aplican determinados criterios para comprobar si una empresa es apta para la formación profesional; esos criterios son aplicados por las entidades responsables al examinar a las empresas interesadas.

Tareas

1. ¿Cuál es su opinión sobre las dudas que se tienen con respecto a las escuelas como institución, especialmente en lo que se refiere a la formación profesional?

2. ¿En qué lugares se ofrece en su país principalmente la formación profesional práctica y en qué otros la formación teórica?

Ejemplos de aplicación

3. a) Recurriendo a los modelos que se incluyen en el acápite 4.3, esboze Ud. la combinación de formación práctica y teórica, tal como se ofrece en su país.
   b) Según su opinión, ¿qué posibilidades existen en su país para aplicar un modelo de asociación para la formación profesional, tal como existe en la República Federal de Alemania?

4. ¿Cómo se garantiza en su país que la formación profesional esté relacionada a la realidad práctica?

5. Si en su país hay empresas que se encargan de la formación profesional, ¿cómo se comprueba que son aptas para ello?

Bibliografía

1. WISSING, Jürgen: Ejemplos de organización de la formación profesional. Weinheim/Bergstraße 1964

Para profundizar el tema

2. CEDEFOP (ed.): Sedes de formación profesional y su combinación; comparación a nivel internacional. Berlín 1984

5. ¿Cómo pueden comprobarse las cualificaciones profesionales?

Interrogantes fundamentales

- ¿Qué importancia tienen los exámenes de formación profesional?
- ¿Quién tiene derecho de rendir exámenes?
- ¿Qué debe examinarse?
- ¿Cómo debe examinarse?
- ¿Quién debe examinar?
- ¿Qué derechos se adquieren al aprobar los exámenes?

5.1 La importancia de los exámenes en la formación profesional

Conceptos

Los exámenes de formación profesional son utilizados preferentemente como medios para controlar el acceso al ejercicio de determinadas profesiones. Se diferencian claramente de los exámenes de índole general (por ejemplo, examen de escuela secundaria superior) y de los exámenes en el sector de la recreación (por ejemplo, licencias para veleros).

Importancia

Los examenes aumentan el grado de efectividad de cualquier medida educativa y, si son controlados de modo centralizado, procuran que los objetivos, los contenidos y los niveles de la educación sean homogéneos. Los certificados concedidos a raíz de exámenes aprobados y que, a la vez, conceden determinados derechos, mejoran las posibilidades de ascenso profesional, permiten la obtención de salarios más elevados o que confieren títulos profesionales en exclusiva, tienen como consecuencia que aumente el interés por someterse a una capacitación profesional. Asimismo, las personas que adquieren un título están orgullosas de ello. Esto último es especialmente importante en países en los que se menosprecia el trabajo manual.

Existen diversas posiblidades para clasificar la gran cantidad de exámenes diferentes. Concretamente, se pueden aplicar los siguientes criterios de diferenciación:

Clasificación

- El contenido de los exámenes (por ejemplo, profesiones)
- El fundamento legal (por ejemplo, Ley de Formación Profesional)
- Reglamentos a nivel regional (por ejemplo, los estados federados en relación con los centros de formación profesional de horario completo)
- La jerarquía dentro de las carreras profesionales (por ejemplo, en el servicio público)
- El nivel de la formación (por ejemplo, primera capacitación profesional o perfeccionamiento profesional)
- La fase de estudios en la que se rinde el examen (por ejemplo, examen de ingreso, examen parcial, examen final)
- El procedimiento aplicado en el examen (por ejemplo, exámenes prácticos, escritos, orales, programados)

5.2 Admisión a los exámenes

Predomina el examen final

En la mayoría de los sistemas de formación profesional de todo el mundo se rinde un examen final al término de la capacitación. Cabe suponer que es el examen que con mayor frecuencia se rinde. En el caso de la República Federal de Alemania, se trata de los exámenes finales que se rinden al final de la formación profesional del sistema dual. En términos generales, todo aprendiz que haya concluido su período de formación profesional o cuyo período de formación profesional concluya como máximo dos meses después de la fecha de los exámenes, tiene derecho de presentarse a dichos exámenes. Si el rendimiento del aprendiz lo justificase, también es factible que rinda exámenes antes (por ejemplo si se trata de un aprendiz con nivel escolar de secundaria superior).

Admisión abierta

Además, también tiene derecho a rendir exámenes aquél que haya sido capacitado en la especialidad técnica respectiva en un centro de formación. De este modo se crea una vertiente importante que permite conjuntar al final a aquellos que se sometieron a una capacitación

puramente escolarizada y a aquellos que recibieron su formación profesional en una empresa. Mediante reglamentos especiales puede determinarse en qué profesiones puede aplicarse este sistema. Es evidente que tales reglamentos huelgan en aquellos países en los que la formación profesional sólo se ofrece en centros escolarizados.

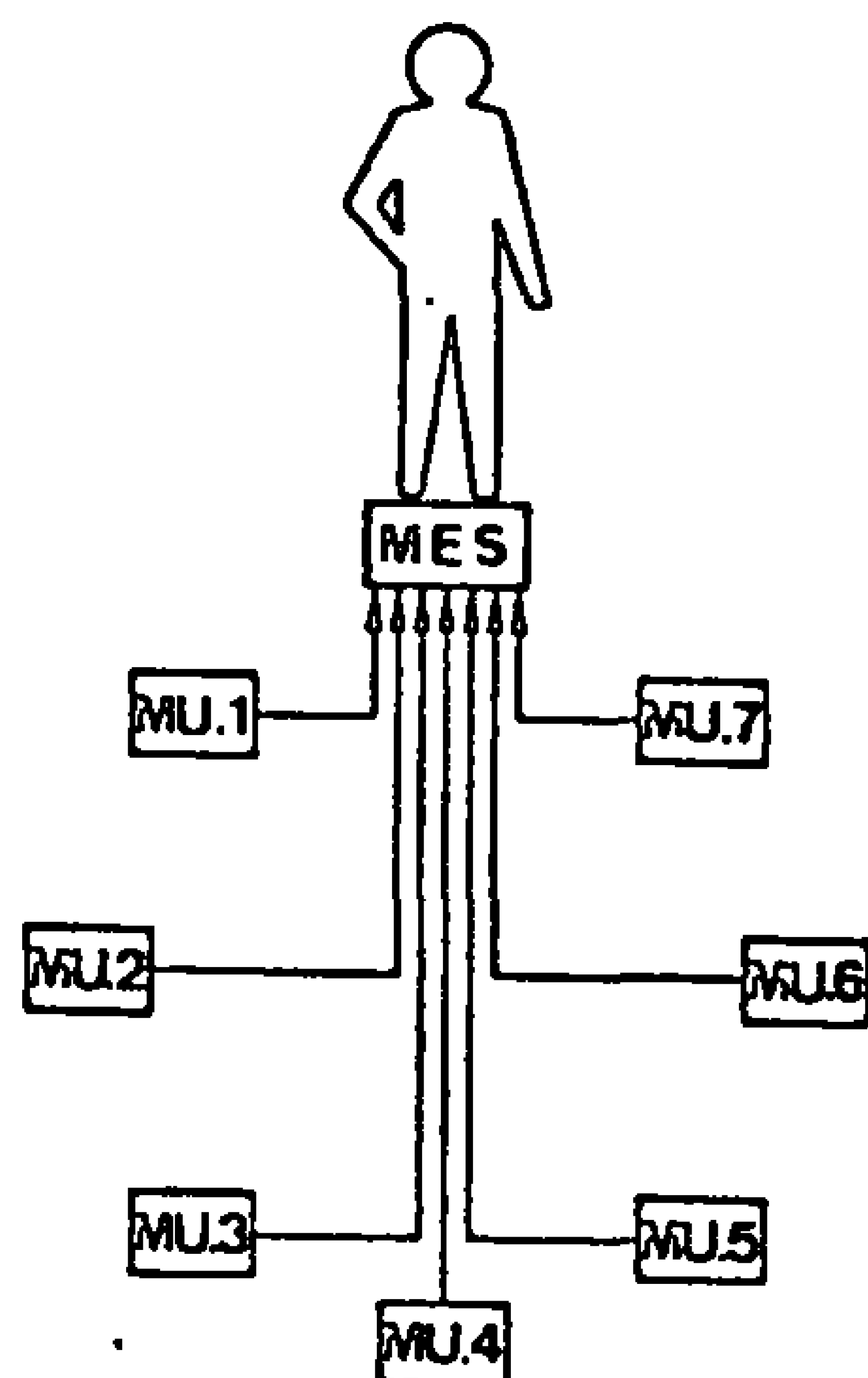
Admisión incluso sin aprendizaje

Además, tiene derecho a rendir examen aquél que presentando certificados o recurriendo a otros medios pruebe que su admisión estaría justificada. Este criterio permite especialmente el reconocimiento de la experiencia acumulada por aquellos solicitantes que no tuvieron oportunidad de cursar una formación profesional regular (por ejemplo, personas que ejercieron una profesión durante un tiempo equivalente al doble de la duración de una formación profesional).

Las normas mencionadas deberían aplicarse también para partes de exámenes finales o para exámenes parciales que se rinden en el transcurso de la formación profesional.

Exámenes parciales (MES)
Control contínuo

De esta manera se torna flexible el sistema, en comparación con aquél que rígidamente se restringe a un solo examen final al término de todo el período de formación profesional. Ello tiene una gran importancia si se ha de capacitar según MES o si se prevé la instauración de pruebas de control contínuo que sustituyen total o parcialmente a los examenes.



Repetición de exámenes

Es recomendable prever la posibilidad de repetir los examenes finales al menos una vez.

5.3 Exigencias planteadas por los exámenes

Los exámenes finales tienen la finalidad de comprobar si el aprendiz ha alcanzado la meta de la formación profesional o de la fase de formación respectiva. En realidad, esto sólo se podría comprobar si se examinasen todos los conocimientos y las habilidades requeridas. Sin embargo, ello es imposible, por lo que sólo se puede examinar una determinada cantidad seleccionada de los contenidos de la formación. Los detalles respectivos pueden incluirse en un catálogo de contenidos, tal como lo hizo el City and Guilds of London Institute (creado en 1878) para todo el Reino Unido a nivel mundial.

City and Guilds of London Institute

En la República Federal de Alemania existen normas legales incluidas en la Ley de Formación Porfesional que regulan los exámenes finales al término de la formación dual. En ellas se establece, concretamente, que los exámenes finales tienen que comprobar si el examinado domina las habilidades requeridas, si dispone de los conocimientos prácticos y teóricos necesarios y si está familiarizado con la materia esencial que le fue ofrecida durante las clases en el centro de formación profesional. Para efectuar esa comprobación, se aplicará el reglamento de formación profesional (§ 35). Ello significa que, en la República Federal de Alemania, el reglamento de formación profesional adquiere una gran importancia en relación con las exigencias que se tienen que cumplir al rendir exámenes. En relación con las materias que imparte el centro de formación profesional, la ley establece que se examinarán sólo aquellas asignaturas que están directamente relacionadas a la profesión, lo que significa que las asignaturas de cultura general que también son ofrecidas por los centros de formación profesional no son incluidas en los exámenes finales.

§35 Ley de Formación Profesional

5.4 Ejecución de los exámenes

Reglamentos de exámenes

En aras de una ejecución lo más objetiva y uniforme de los exámenes finales, es recomendable crear reglamentos de exámenes. Por esta razón, la Ley de Formación Profesional de la República Federal de Alemania establece que las entidades responsables de los exámenes tienen la obligación de promulgar tales reglamentos de exámenes (§ 41). Tales reglamentos tienen que contener, como mínimo, lo siguiente:

- Derechos de admisión
- El desglose de los exámenes
- Los criterios aplicados para la evaluación
- El otorgamiento de certificados
- Consecuencias generadas por infracciones cometidas en contra del reglamento de exámenes
- La repetición de los exámenes

Reglamento modelo

Además, existe también un reglamento modelo que sirve de base para la redacción de cada uno de los reglamentos de exámenes.

5.5 Comités examinadores

Trade Testing Centres: ...

Los exámenes deberían estar a cargo de personas objetivas y expertas en la materia y deberían rendires en lugares lo más neutrales posibles. En los países influenciados por Inglaterra, especialmente en los países africanos, se crean con ese fin "Trade Testing Centres" según el modelo del City of Guilds of London Institute. Estos centros examinadores dependen del ministerio de trabajo o de una autoridad pública similar y de dedican exclusivamente a realizar exámenes de formación profesional. Estos centros examinadores no están relacionados a los centros de formación profesional y tampoco ofrecen cursos propios. Al igual que el City and Guilds of London Institute, se encargan de publicar los requisitos que plantean los exámenes.

... titulares

... costosos

Si se opta por el modelo inglés, es recomendable que los Trade Testing Centres incluyan, como titulares, a las organizaciones existentes o nuevas de la industria privada, especialmente las cámaras. La dirección debería estar a cargo de todas las entidades estatales interesadas (ministerios), los sindicatos y los centros de formación profesional. Cabe anotar, sin embargo, que las instalaciones técnicas que necesita un centro de esta índole, tales como máquinas, herramientas y aparatos, son sumamente costosas, por lo que podrían resultar un problema principalmente para los países en vías de desarrollo.

Alternativa: exámenes ante las cámaras

Composición de los comités examinadores

Por esta razón es factible que el sistema aplicado en la República Federal de Alemania sirva mejor de modelo porque genera pocos costos. La entidad responsable crea comités examinadores para los exámenes finales. Varias entidades responsables pueden crear comités examinadores conjuntamente en la sede de una de ellas (§ 36). Los miembros de dichos comités tienen que combinar las materias técnicas respectivas y tienen que ser aptas para cumplir su función examinadora. Los comités examinadores tienen que estar constituidos equitativamente por representantes de los empresarios y de los sindicatos y tienen que contar con por lo menos un profesor del centro de formación profesional. A la vez, por lo menos 2/3 partes de los miembros del comité tienen que ser representantes de los empresarios y de los sindicatos (§ 37).

Los miembros del comité son nombrados por la entidad responsable por un período de tres años. Ello implica ciertos problemas si las cámaras no toman en cuenta a los miembros propuestos por los sindicatos. Sin embargo, los exámenes rendidos ante las cámaras no generan costos adicionales como en el caso de la creación de centros examinadores, puesto que la mayoría de los exámenes prácticos se realizan en las empresas aprovechando los equipos técnicos instalados ahí.

Ahorro de costos por uso de las instalaciones de las empresas

La importancia que tienen en la República Federal de Alemania los exámenes rendidos en las cámaras se pone de manifiesto por el mero hecho de que constantemente hay aproximadamente 120.000 miembros de comités examinadores, representantes de los sindicatos, que participan en cursos donde son capacitados para asumir sus funciones en esos comités (se trata de un programa subsidiado por el estado). En base a ese dato se puede concluir que existen alrededor de 300.000 miembros de comités examinadores.

300.000 examinadores en la RFA

5.6 Certificados y derechos

En todos aquellos casos en los que el sistema de formación profesional es parte del sistema educativo general (véase acápite 1.5), también es necesario establecer el rango de los títulos y velar por la uniformidad de los mismos. Entonces, el título concedido al término de la formación profesional corresponde a un determinado nivel del sistema educativo (coincidente, por lo general, con el nivel de educación superior). La obtención del título significa que la aprobación del exámen confirma el logro de los objetivos del aprendizaje.

Clasificación y homologación del título

Con la aprobación de un examen de estudios parciales de formación profesional se comprueba que se alcanzó el objetivo de la fase parcial de la formación respectiva, con lo que se adquiere la posibilidad de continuar perfeccionándose y de empezar con el ejercicio de una profesión.

Examen de estudios parciales

La conclusión total o parcial de la formación profesional tiene que ser certificada por el comité examinador. Es recomendable que se establezca por ley a qué estudios ulteriores da derecho el certificado de formación profesional. Este mismo criterio también debería aplicarse para otros certificados que se adquieran en el sistema de educación, especialmente si tienen, parcial o totalmente, el mismo rango que un certificado de estudios parciales o totales de formación profesional.

Equivalencia

El comité examinador confirma la aprobación de los exámenes respectivos mediante un certificado. En la formación profesional de la República Federal de Alemania se trata de los certificados de oficial, y de auxiliar industrial o comercial. La obtención de esos certificados son una condición para el ejercicio de una profesión a nivel de mano de obra cualificada. Además, esos certificados tienen importancia para las actividades ulteriores de perfeccionamiento profesional (maestros, técnicos) y, en consecuencia, influyen en la obtención de cargos de mayor jerarquía en el mundo laboral. En la República Federal de Alemania, esos certificados también cumplen con importantes funciones sociales: el tipo, la duración y el volumen de la formación profesional inciden considerablemente en la reputación social, la obtención de oportunidades tanto a nivel privado como a nivel social y en la seguridad social del individuo. Las personas que disponen de un título de formación profesional quedan desempleados con menos frecuencia que los que no cuentan con una cualificación respectiva; además, tienen derecho a ocupar cargos equivalentes a su cualificación y pueden contar con subsidios estatales al optar por una reorientación o un perfeccionamiento profesional; cuentan también con pensiones en casos de inhabilidad laboral y son clasificados en determinadas categorías de los convenios colectivos.

Certificado de oficial

... también tiene funciones sociales

Tareas

Ejemplos de aplicación

1. Según su opinión, ¿cuál es el significado más importante de los exámenes?

2. ¿Cuál es el examen de formación profesional más importante en su país y cómo está reglamentado el derecho de admisión?

3. ¿Cómo se garantiza en su país que los requisitos que plantea un examen sean homogéneos en todo el territorio nacional?

4. ¿Cómo se garantiza en su país que la eujecución de los exámenes sea lo más homogénea posible en todo el territorio nacional?

5. ¿Dónde se rinden en su país los exámenes de formación profesional y quiénes son los examinadores?

6. ¿Qué derechos se adquieren en su país si se aprueban los exámenes finales de formación profesional y qué ventajas se obtienen?

Bibliografía

Para profundizar el tema

REISSE, Wilfred: Sistemas de exámenes. En: Enciclopedia de las ciencias de la educación. Stuttgart 1982. Tomo 9.2, págs. 449 hasta 452

6. ¿Cómo puede vigilarse la formación profesional?

Interrogantes fundamentales

- ¿Porqué vigilar?
- ¿Quién ha de ser vigilado por quién?
- ¿Cómo vigilar?

6.1 Finalidad de la vigilancia

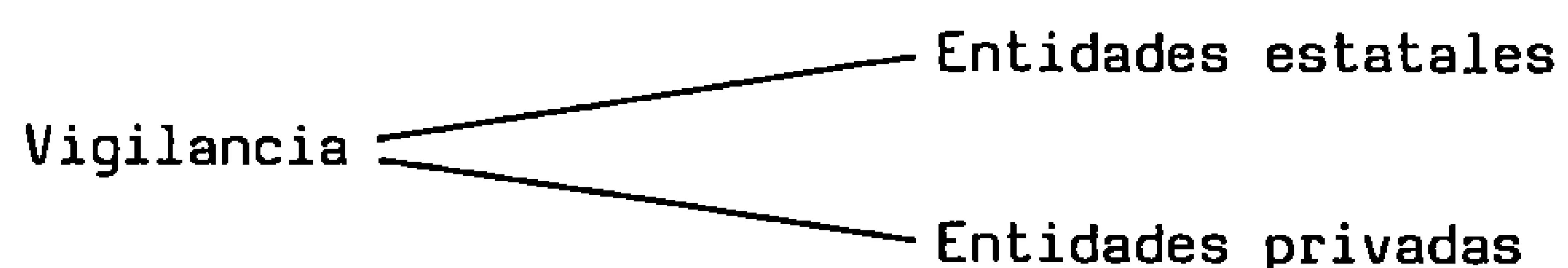
Vigilancia + asesoramiento

Capacitación exitosa

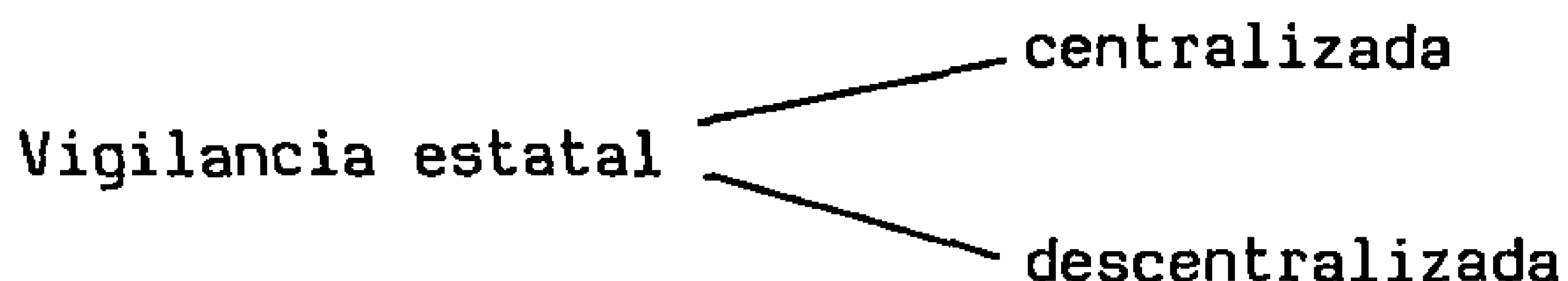
Por experiencia sabemos que cualquier norma sólo es tan buena como bueno es el control de su acatamiento. De este modo, la ejecución de medidas reglamentadas de formación profesional prácticamente implica un control por el estado. No obstante, esta circunstancia provoca reacciones muy sensibles entre los que han de ser controlados, especialmente si son empresas privadas que ofrecen puestos de aprendizaje. En consecuencia, es preferible hablar de vigilancia que, además, debería estar acompañada de un asesoramiento. En todo caso, esa vigilancia tiene que garantizar el éxito de la formación profesional. Lo decisivo es cómo los egresados de la formación profesional son integrados satisfactoriamente en actividades profesionales que estén en concordancia con sus aspiraciones y deseos.

6.2 Instituciones encargadas de la vigilancia

La pregunta que se refiere a quién debe ser controlado se responde identificando las sedes de formación profesional (véase acápite 4.). Se trata de entidades estatales (por ejemplo, escuelas técnicas superiores, centros de formación profesional) y de entidades privadas (por ejemplo, las empresas).



Las autoridades estatales también se encargan de vigilar a las entidades estatales. En este caso, la única diferenciación se refiere al carácter centralizado o descentralizado de la vigilancia.



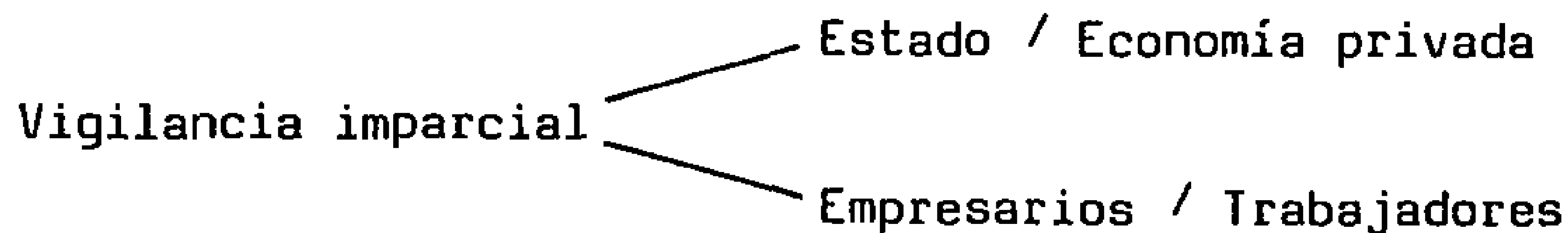
Estados centrales

Con frecuencia, la vigilancia centralizada que ejerce el estado se realiza por los ministerios nacionales que están a cargo de la formación profesional, es decir, especialmente los ministerios nacionales de educación y de trabajo.

Estados federados

La vigilancia estatal descentralizada por lo general se efectúa mediante los estados federados, como por ejemplo los de la República Federal de Alemania. Los ministerios de educación de los estados federados son los que suelen encargarse de la vigilancia de los centros de formación profesional, a menos que la labor de vigilancia haya sido delegada a autoridades de menor jerarquía (por ejemplo, las presidencias de gobierno de estados federados).

Si también participan empresas privadas en la formación profesional, la vigilancia se torna más difícil. En ese caso resulta decisivo encontrar entidades de vigilancia que sean neutrales en relación con el estado y la economía privada y que, además, sean imparciales frente a los empresarios y los trabajadores.



En este último caso la vigilancia también puede ser centralizada o descentralizada.

Turquía: Consejo de aprendizaje

En Turquía, por ejemplo, el consejo de aprendizaje efectúa una vigilancia centralizada, encargándose, entre otras funciones, de controlar la aplicación debida de la ley de aprendizaje de ese país (artículo 46). Los legisladores turcos creen haber solucionado el problema de las relaciones entre el estado y la economía privada en la medida en que de los ocho miembros del consejo de aprendizaje, cinco son representantes del estado y tres de la economía privada. En Turquía, la relación entre los empresarios y los trabajadores representados en dicho gremio es de 2 : 1 en favor de los empresarios.

Africa del Este: Labour Department

En muchos países que antes estuvieron influenciados por Inglaterra, especialmente en el Este de Africa, la vigilancia centralizada de la formación profesional está a cargo de los "Labour Departments".

India: Central Apprenticeship Adviser

En India se produce una vigilancia centralizada de la capacitación de los aprendices en la medida en que el "Central Apprenticeship Adviser" tiene el derecho de controlar los centros de formación profesional en cualquier lugar del país, ya sea personalmente o a través de un delegado (deputies assistans), con la finalidad de velar por la aplicación correcta de la ley de aprendizaje.

Taiwán: District Administration

En muchos casos se opta más bien por una vigilancia neutral y descentralizada, como por ejemplo en Taiwán a través de las "District Administrations" (administraciones distritales). Estas se encargan de ofrecer centros de formación profesional y de vigilar la capacitación de los aprendices en las empresas.

América Latina: Centros de formación profesional

En aquellos casos en los que los centros de formación profesional están a cargo de la totalidad de la capacitación de los aprendices (incluyendo teoría y práctica), lo que sucede especialmente en AméLatina, esos centros son también los que están a cargo del control de las empresas con aprendices, incluidas en el sistema de capacitación. Las relaciones entre el estado y la economía privada y entre los empresarios y los trabajadores están organizadas de tal manera que en los gremios de decisión de estos centros (por ejemplo, en el consejo nacional del SENATI del Perú) hay representantes del estado y, adicionalmente, también representantes de los empresarios y de los trabajadores, teniendo todos derecho a voz y voto. Cabe anotar, no obstante, que suelen prevalecer los representantes del estado.

Perú: SENATI

Para efectuar una vigilancia descentralizada de la formación profesional ofrecida en las empresas, también puede recurrirse a las cámaras, aparte de la posibilidad de la vigilancia ejercida por los centros de formación profesional. En la República Federal de Alemania, la Ley de Formación Profesional establece que la vigilancia de la formación profesional está a cargo de las cámaras, además de las otras "entidades responsables".

República Federal de Alemania: "entidades responsables"

6.3 Métodos y medios para la vigilancia

Según el § 74 y siguientes de la Ley de Formación Profesional de la República Federal de Alemania, las entidades autoadministradas de la economía privada son las que están a cargo de la formación profesional. Estas "entidades responsables" tienen que cumplir con una serie de funciones importantes (tal como lo demuestra el cuadro sinóptico que se incluye a continuación); entre esas funciones cabe recalcar especialmente aquellas que se refieren al control de la aptitud de las sedes de formación profesional y de los instructores,

Entidad responsable: cámara

a la ejecución de exámenes parciales y finales y a la vigilancia y al asesoramiento de las empresas, de los centros de formación, de los instructores y de los aprendices. Existen alrededor de 150 cámaras para los diversos sectores económicos, exceptuando al sector público, para el que hay otras "entidades responsables".

Aprox. 150 cámaras

Funciones de vigilancia de las cámaras

- Control de las aptitudes personales y técnicas de docente o instructor
- Control de la idoneidad del centro de formación profesional

- Obligación de dar instrucciones a los aprendices
- Obligación de hacer registros en la autoridad pública responsable

- Creación y puesta al día del fichero de contratos de aprendizaje
- Incluir, cambiar o borrar datos del fichero de contratos de aprendizaje

- Ejecución de exámenes finales
- Extensión de un certificado de exámenes
- Creación de comités examinadores
- Creación de comités examinadores por cesión de derechos de los gremios artesanales, en concordancia con el §33, párr. 1 del Reglamento Artesanal
- Nombramiento y destitución de los miembros de comités examinadores
- Procurar presidencia, decisiones y votaciones en comités examinadores
- Admisión de aprendices para los exámens finales
- Adminisión a exámenes en casos extraordinarios
- Promulgación de un reglamento de exámenes

- Ejecución de exámenes parciales
- Creación regular de comités examinadores para exámenes parciales

- Control general
- Procurar asesores en materia de formación profesional
- Asesoramiento de instructores y aprendices

- Reglamentar exámenes en materia de perfeccionamiento profesional
- Creación de comités examinadores
- Nombramiento y destitución de los miembros de comités examinadores

- Reglamentación de exámenes en materia de reorientación profesional
- Creación de comités examinadores
- Control de la reorientación profesional

- Control de la formación o reorientación profesional para personas impedidas, ya sea en profesiones de aprendizaje reconocidas oficialmente o en profesiones específicas para personas impedidas
- Control de la formación y reorientación profesionales y de los exámenes, velando porque estén adaptados a los intereses de las personas impedidas
- Control de las aptitudes técnicas y pedagógicas especiales de docentes e instructores dedicados a la enseñanza de personas impedidas; estos criterios también se aplican en materia de reorientación profesional
- Control de los centros de formación y reorientación profesionales para personas impedidas, también en cuanto a los servicios adyacentes (médicos, sicológicos y sociales)
- Procuración de asesores de formación profesional correspondientemente preparados
- Comprobación de infracciones

En este cuadro sinóptico se incluyen los datos más importantes que se complementarán mediante los ejemplos que se indican a continua-

ción y que provienen de la lista de obligaciones que asumen los aprendices según el § 6 de la Ley de Formación Profesional.

- Desglose de la formación profesional, tanto en lo que se refiere al tiempo como a las materias técnicas
- Contratación o encomendación del instructor
- Procuración de suficientes medios de instrucción y para los exámenes
- Procurar que los aprendices asistan a las clases en el centro de formación profesional
- Llevar registro de comprobación de actividades de estudios
- Forjar el carácter del aprendiz y protegerlo ante peligros morales y físicos
- Exigir del aprendiz sólo trabajos relacionados a su formación profesional
- Procuración de suficientes medios de instrucción y para los exámenes; cobros según costos efectuados a aprendices impedidos física o síquicamente sólo si la formación profesional se ejecuta en centros de formación supraempresariales para personas impedidas y sin afán de lucro, en centros de formación y promoción y, además, si esos costos son recuperables por pagos efectuados por una entidad titular respectiva
- Ofrecer formación profesional adecuada a personas impedidas, ya sea en profesiones de aprendizaje reconocidas oficialmente o en profesiones específicas para personas impedidas
- Adaptación de la enseñanza y de los exámenes a las necesidades específicas de las personas impedidas

Materias objeto de la vigilancia (§6 Ley de Form. Profesional)

Asesor de formación profesional

Según el § 45 de la Ley de Formación Profesional, las entidades responsables tienen que nombrar asesores de formación profesional para que cumplan con las funciones de vigilancia y asesoramiento. Estos, siendo representantes de las cámaras, frecuentemente asumen una función doble, es decir, por un lado tienen la tarea de promocionar la formación profesional y, por el otro, tienen también que vigilar su ejecución.

Comprobación de deficiencias

El asesor de formación profesional cumple con sus funciones especialmente recopilando informaciones y visitando las sedes de formación profesional según plazos regulares o a raíz de alguna queja. Si las deficiencias detectadas por el asesor de formación profesional no son eliminadas, entonces debe presentar la notificación respectiva ante la autoridad pública respectiva del estado federado en cuestión. Esta autoridad puede prohibir la formación profesional en la sede correspondiente si lo considerase oportuno.

El asesor de formación profesional debe cumplir con los requisitos planteados a los instructores y, además, debe contar con experiencia profesional de varios años; asimimismo y en la medida de lo posible, deberá cumplir sus funciones dentro del campo de su especialización. Su cantidad debería permitir que cada sede de formación profesional sea visitada por lo menos una vez al año.

En 1984 había aproximadamente 1.320 asesores de formación profesional de dedicación exclusiva, cumpliendo con sus respectivas funciones en todos los sectores de la economía. En el sector artesanal existe una gran cantidad de asesores de aprendizaje (alrededor de 6.000 personas), aunque sus funciones de asesoramiento y vigilancia son mucho menores. En total, la relación entre asesores de formación profesional de dedicación exclusiva y la cantidad de aprendices es la siguiente: en el sector cubierto por las cámaras de industria y comercio, un asesor por cada 2.600 aprendices; en el sector a cargo de las cámaras artesanales, un asesor por cada 5.000 aprendices. La relación entre asesores y centros de formación profesional es de uno por 500 y uno por 1.800 respectivamente.

Asesoramiento intensivo

La vigilancia en la formación profesional requiere de una constante cooperación entre todos los que intervienen en la formación profesional: los departamentos de las empresas y, en especial, la dirección de las empresas, el consejo de empresa y los instructores, los centros de formación profesional, las entidades responsables, las autoridades públicas y las corporaciones de derecho público.

La Ley de Formación Profesional no se aplica a las escuelas de formación profesional que se someten a la legislación en materia de educación de los estados federados. No obstante, existe un lazo técnico y secuencial entre las leyes de educación de los estados federados y la Ley de Formación Profesional, basado en las obligaciones relacionadas a la formación profesional concedida por las empresas.

Vigilancia de los centros de formación profesional

Los encargados de la formación profesional están obligados a ofrecer las informaciones que sean necesarias para llevar a cabo la labor de vgilancia; además, los aprendices, los padres y los consejos de empresa también pueden ofrecer informaciones. Para obtener dichas informaciones es necesario proceder de modo metódico y sistemático, puesto que sólo actuando así al aplicar los medios de vigilancia existentes es factible cumplir con la funciones respectivas que tienen la finalidad de garantizar la calidad de la formación profesional. Todas las partes concernidas recurren a ejemplos seleccionados para mejorar la ejecución de la formación, para facilitar su vigilancia y para aumentar la calidad del asesoramiento.

Ofrecer informaciones

Métodos de vigilancia

Hechos y circunstancias sometidas al control	Métodos
§1 Ley de Formación Profesional; § 25 Reglamento Artesanal: Formación profesional básica amplia; conocimientos y habilidades técnicas; experiencia profesional.	Control de los ficheros de comprobación de aprendizaje; compararlos con el desglose de tiempos y materias y con los medios de ordenamiento; comprobación de los resultados de los exámenes
§§ 3 y 4 de la Ley de Formación Profesional: Contrato de aprendizaje	Comprobación de contratos. Control del acatamiento de todos los reglamentos en los contratos; comparar el desglose de tiempos y materias con los medios de ordenamiento
§ 5 Ley de Formación Profesional: Acuerdos nulos	Control de los contratos y sus posibles anexos, encuestando a las partes firmantes; Comprobación de errores e informar a las entidades responsables; decisión y imposición de las medidas que correspondan
§ 6 Ley de Formación Profesional: Habilidades y conocimientos Objetivo didáctico Formación planificada con desglose de tiempos y materias técnicas	Comparar fichas de aprendizaje con el desglose de tiempos y materias; comparar ese desglose con el plan general de aprendizaje
Nombramiento de instructores	Comprobación del acatamiento del reglamento sobre aptitudes del personal docente
Medios gratuitos para la enseñanza	Encuestas a instructores y aprendices
Procurar asistencia a las clases del centro de formación profesional	Encuestas a partes contractuales y padres o apoderados; diálogos con profesores encargados de la clase

Solución de deficiencias

Si se constatan deficiencias y si cabe suponer que será posible solucionar el problema y si, además, se considera que las deficiencias en cuestión no implican un daño para el aprendiz, deberá intentarse solucionarlas antes que nada mediante un diálogo directo, o recurriendo a notificaciones escritas, a instrucciones y a órdenes. Si no se puede solucionar el problema y si se puede esperar que está en peligro la capacitación debida del aprendiz, o si no se soluciona el problema dentro de los plazos establecidos por la ley, las entidades responsables deberán notificar a las autoridades públicas encargadas de esos asuntos.

Tareas

1. Según su opinión, ¿cuál es la finalidad principal de la vigilancia de la formación profesional?

2. ¿Qué entidades de formación profesional (sedes de formación) son vigiladas por qué entidades en su país?

3. ¿Cómo se garantiza en su país la vigilancia (leyes, decretos)?

Ejemplos de aplicación

4. Ofrezca algunos ejemplos típicos de casos de vigilancia de su país.

5. ¿Qué metodos de vigilancia se aplican en su país?

6. La vigilancia aplicada en su país, ¿se limita más bien a un control, o está combinada con una función de asesoramiento?

Bibliografía

Para profundizar el tema

Confederación Alemana de Sindicatos (ed.): Formación profesional. Recomendaciones sobre formación profesional 2. Düsseldorf 1983

7. ¿Qué significa participación en la formación profesional?

Interrogantes fundamentales

- ¿Porqué es necesaria la participación?
- ¿Quién es miembro de qué gremios?
- ¿En qué temas es importante la participación?
- ¿Cómo puede garantizarse la participación?

7.1 Finalidad de la participación

Asumir responsabilidad y defender intereses

De lo que se trata es de establecer qué grupos de la sociedad han de participar en qué gremios relacionados a la formación profesional. En este caso no se trata de establecer quién está a cargo directamente de la ejecución de la formación profesional (por ejemplo, instructores, profesores, aprendices). Los grupos de la sociedad que tienen importancia para la formación profesional intentan ejercer una influencia defendiendo sus intereses en concordancia con lo que establece la ley. Se trata, concretamente, del estado y, además, de las organizaciones de los empresarios y de los trabajadores, los partidos políticos, las organizaciones eclesiásticas, las asociaciones, etc.

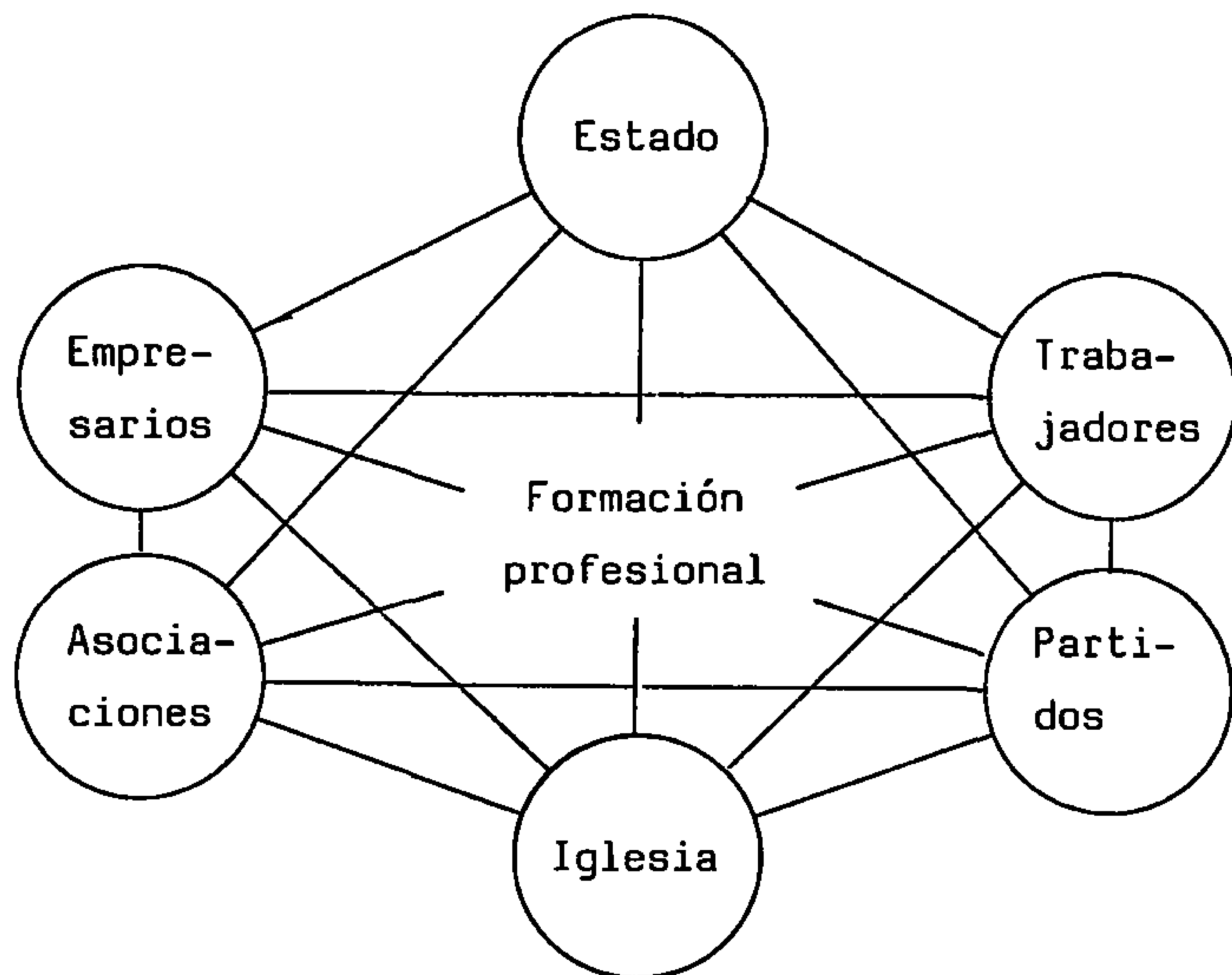
Cogestión y responsabilidad compartida

En la formación profesional, la participación (que cubre tanto el concepto de la cogestión como también el de la responsabilidad compartida) de todos los concernidos es indispensable en varios sentidos. La participación tiene la finalidad de permitir que el estado recurra a las experiencias acumuladas por aquellos que provienen del sector privado de la economía, respetando sus intereses. También tiene la función de garantizar un tratamiento equitativo de los empresarios y de los trabajadores; además, debe permitir que las partes directamente afectadas colaboren en la configuración del sistema y en las decisiones que sean pertinentes.

No solamente asesorar

Mediante normas legales debe procurarse que las partes concernidas puedan hacer uso suficiente de esos derechos participativos a través de las entidades administrativas respectivas. Los grupos atañidos no sólo deben cumplir con una función asesora, sino que también deben ejercer una influencia sobre la gestión de las entidades correspondientes, siempre y cuando así lo establezca la ley y las circunstancias lo exigan. Deben aprovecharse al máximo los conocimientos especializados de las partes y debe fomentarse óptimamente el interés del sector privado de la economía.

Grupos interesados



7.2 Gremios participativos

República Federal de Alemania: regulación por ley

En la República Federal de Alemania, los derechos participativos de los trabajadores y de los empresarios están regulados por ley (Lea de Formación Profesional, Ley de Fomento de la Formación Profesional, Ley de Constitución de Empresas). El hecho de que la participación de los empresarios y los trabajadores en la formación profesio-

nal esté regulada por ley no significa que esto haya sido establecido así por el legislador por iniciativa propia. Todo lo contrario. El legislador ha promulgado las leyes respectivas considerando los deseos expresados por empresarios y trabajadores en cuanto a una mayor participación en la planificación y la ejecución de la formación profesional, lo que también coincide con los intereses del estado.

Cooperación no formalizada

Aparte de la cooperación formalizada e institucionalizada entre los empresarios y los trabajadores existe también otro tipo de contactos entre ellos que son de gran importancia, aunque resulta complicado definirlos con precisión.

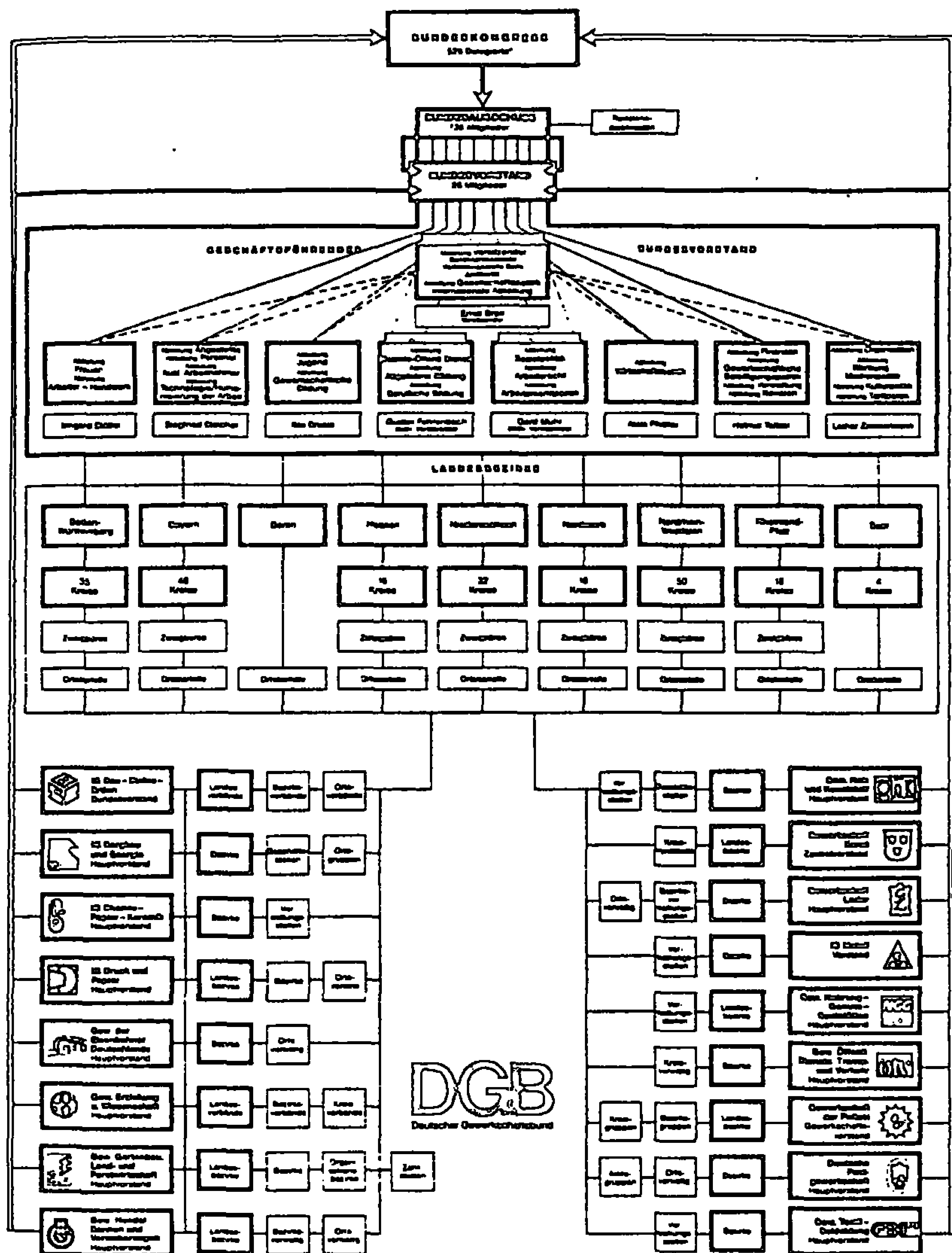
Organizaciones cumbre

Es favorable que los empleados y trabajadores conformen organizaciones de alto nivel para permitir la obtención de decisiones con aprobación de ambas partes y en aras de una evolución lo más uniforme posible del sistema de formación profesional. A modo de ejemplo cabría mencionar a la Organización Alemana de Formación Profesional de las Empresas Privadas y a la Confederación de Sindicatos Alemanes, ambas organizaciones de la República Federal de Alemania.

Por parte de los trabajadores, se trata de 17 sindicatos individuales y 9 federaciones regionales unidas en la Confederación de Sindicatos Alemanes.

Ejemplo: Confederación Alemana de Sindicatos

Organigrama de la Confederación de Sindicatos Alemanes

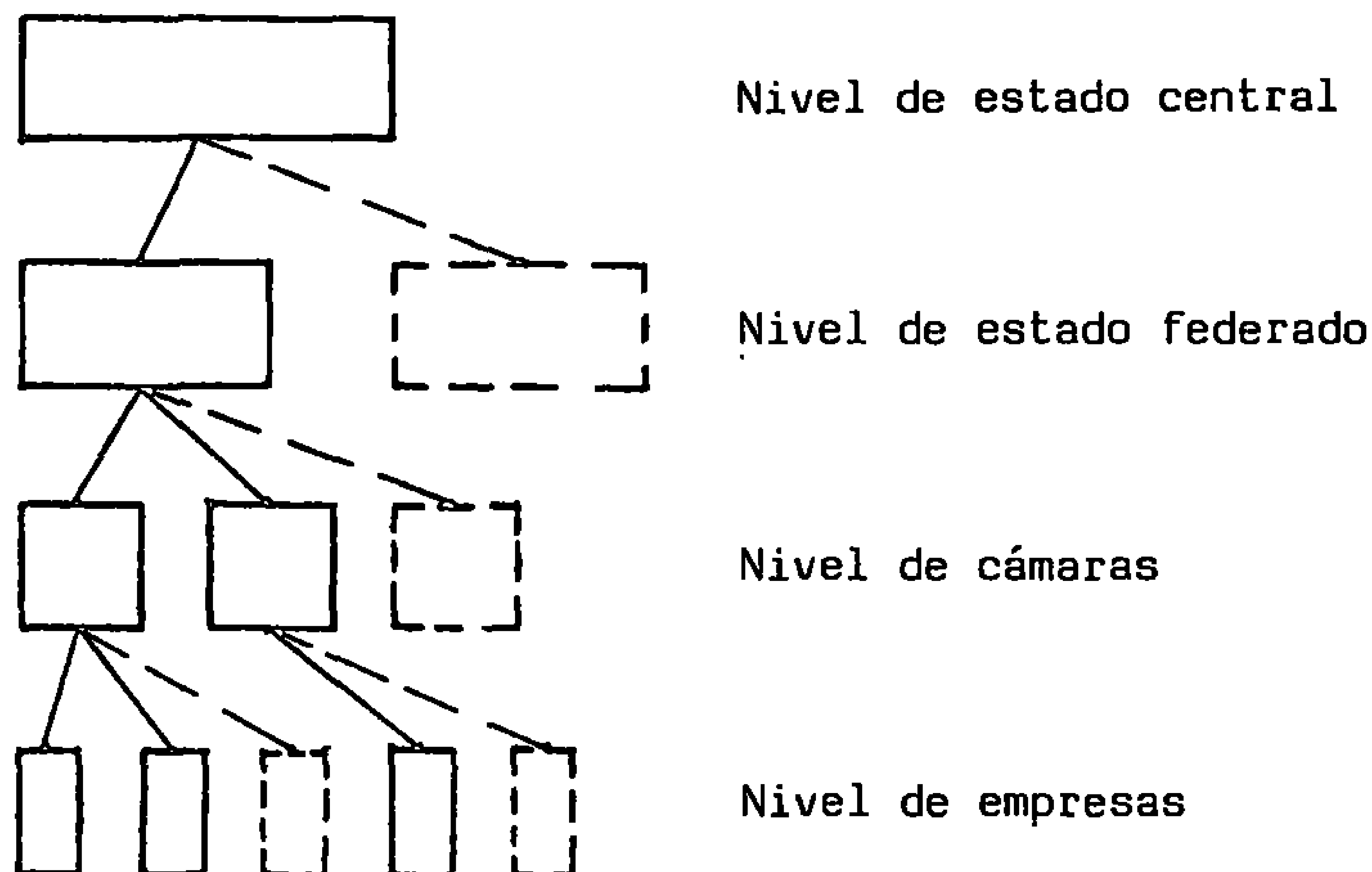


Gremios en estados federados

En la mayoría de los casos, la participación se produce en gremios que se diferencian a nivel regional. Esto sucede especialmente en estados de estructura federal, tal como sucede con la República

Federal de Alemania. En ella se puede diferenciar entre cuatro niveles en los que se produce la participación:

4 niveles



Comité central del Inst. Fed. de Form. Prof.

A nivel del estado central, la cooperación entre los empresarios y los trabajadores se produce especialmente en el comité central del Instituto Federal de Formación Profesional, tal como lo establece la Ley de Fomento de la Formación Profesional. En principio, la distribución de funciones en la formación profesional exige que a nivel de estado federado la repartición de funciones sea la misma que a nivel de estado central. Por esta razón se han creado comités de estado federado para la formación profesional, en concordancia con lo establecido en la Ley de Formación Profesional. Todas las cámaras (en su calidad de "entidad responsable") cuentan con un comité de formación profesional que asume funciones de órgano de participación y cogestión. La cooperación a nivel de empresas está establecida mediante amplias normas incluidas en la Ley de Constitución de Empresas.

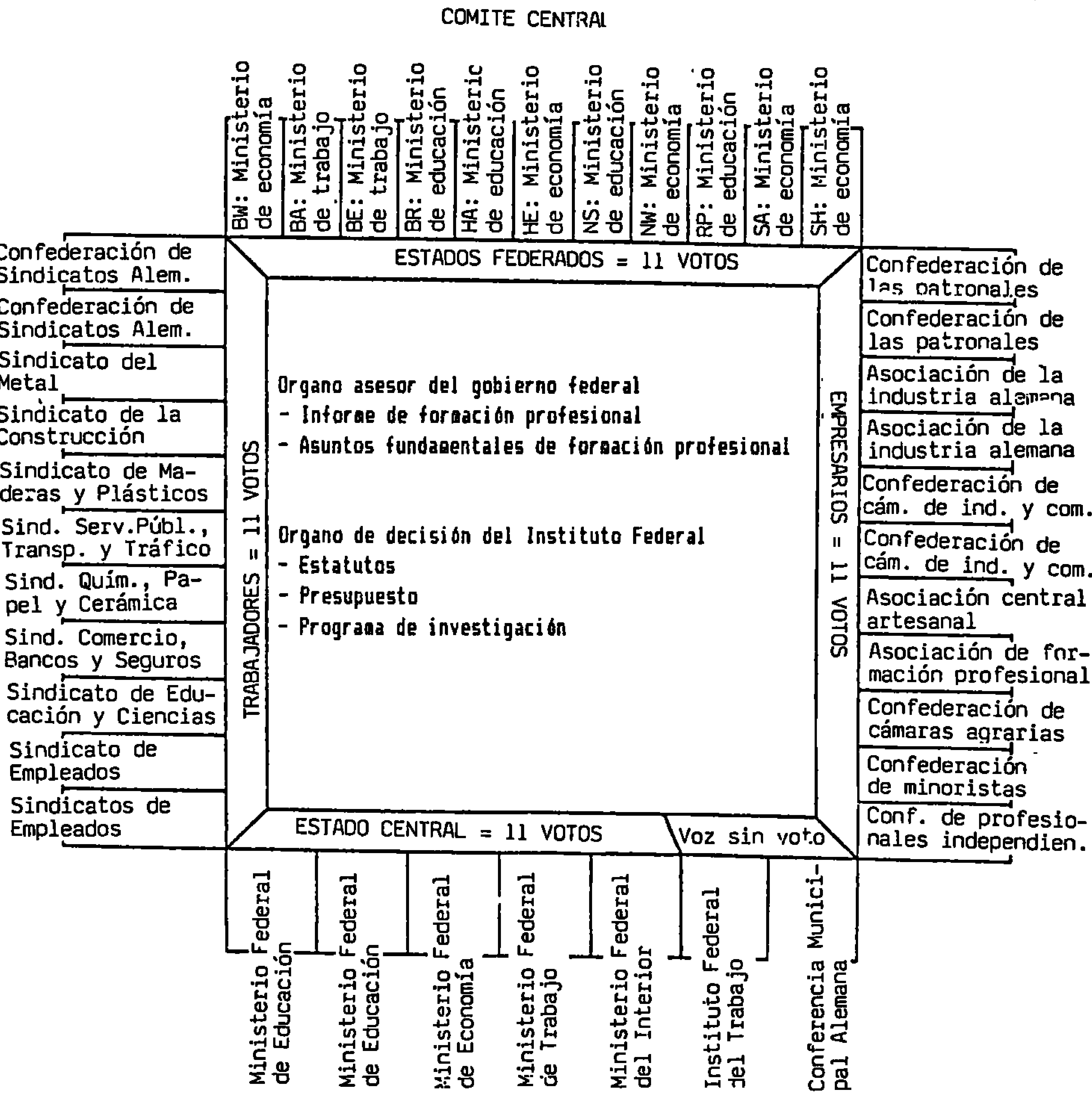
Comités de estados federados

Comité de formación profesional

Ley de Constitución de Empresas

El comité central del Instituto Federal de Formación Profesional está constituido por 11 representates de los empresarios, 11 de los trabajadores y otros 11 de los estados federados y, además, por 5 representantes del estado central. Los representantes del estado central cuentan con 11 votos que sólo pueden usar en bloque. 1 representante del Instituto Federal de Trabajo y 1 representante de las asociaciones centrales de los municipios tienen derecho a asistir a las reuniones del comité central, teniendo derecho a voz, aunque no a voto.

Los 4 "bancos" del comité central del Inst. Fed. de Form. Profesional



7.3 Objeto de la participación

Se sobreentiende que no se pueden ni deben someter todos los temas al sistema de participación. Debe ponerse cuidado en que la responsabilidad propia no sea socavada por demasiada compartición de responsabilidades. En consecuencia, es necesario determinar cuáles son los temas esenciales que deberán someterse a un sistema de participación.

A nivel de estado central de la República Federal de Alemania, el comité central del Instituto Federal se dedica a lo siguiente:

Materias objeto de participación a nivel federal

1. por orden del ministro federal correspondiente:
   a) Colaborar en la preparación de reglamentos de formación profesional, pendientes de decreto según la Ley de Formación Profesional o según la 2da parte del Reglamento Artesanal
   b) Colaborar en la preparación del informe sobre formación profesional (§3)
   c) Colaborar en la confección de las estadísticas sobre formación profesional según el §4
2. Apoyar la planificación, creación y desarrollo de centros supraempresariales de formación profesional en concordancia con los reglamentos generales promulgados por el ministro federal responsable
3. Asesorar al gobierno federal en materia de formación profesional
4. Ejecutar la investigación en materia de formación profesional según el programa de investigación aprobado por el comité central (§8). Atender proyectos piloto y promocionar la tecnología en materia de educación mediante la investigación respectiva. El programa de investigación tiene que ser aprobado por el ministro federal responsable. Los resultados esenciales de la investigación deberán ser publicados.
5. Administrar y publicar la lista de profesiones de formación profesional reconocidas oficialmente.
6. a) Controlar y comentar cursos de educación a distancia (según §19, párr. 2,2 y 2,3 de la Ley de Protección de Ed. a Dist.), en la medida en que las leyes de estados federados prevean una decisión coordinada con el Instituto Federal de Formación Profesional.
   b) Reconocer el carácter apropiado de cursos de educación a distancia, en concordancia con el §15, párr. 1 de la Ley de Pr. de Est. a Dist.
   c) Comentar cursos de estudios a distancia que no son cubiertos por la Ley de Pr. de Est. a Dist., colaborando con otras autoridades públicas
   d) Contribuir a mejorar los cursos de educación a distancia mediante investigación propia y promoción de proyectos de investigación
   e) Asesorar a titulares en el desarrollo y ejecución de educación a distancia y ofrecer informaciones sobre cursos de formación profesional a distancia según lo establecido en a) y b)

7.4 Garantías para la participación

Ya se mencionó antes que, en la medida de lo posible, el sistema de participación debería estar reglamentado por normas legales. También ya se mencionaron los contactos informales que se establecen al margen del sistema de participación definido por la ley. Ambas

formas presuponen que los grupos sociales que han de ser integrados en el sistema participativo estén dispuestos y sean capaces de hacerlo. Pero, sobre todo, es necesario que los gobiernos y legisladores adquieran conciencia de la importancia de la participación y que actúen corrrespondientemente.

Cabría suponer que la OIT es la institución más adecuada para manifestarse en términos generales y básicos con respecto a estos temas. Desde su fundación en el año 1919, uno de los objetivos de la OIT consiste en apoyar a sus estados miembros en los esfuerzos que desplieguen para crear un sistema de formación profesional. El consejo administrativo de la OIT está constituido por representantes de los gobiernos de los estados miembros y, asimimismo, también por representantes de las organizaciones de los empresarios y de los trabajadores de esos países. Ni las metas ni la composición de la OIT han permitido que en el campo de la formación profesional se haya obtenido un concepto uniforme a nivel mundial en relación con la cooperación entre empresarios y trabajadores. No obstante, el CINTERFOR (Centro Internacional de Formación), con sede en Montevideo y fundado en 1962 por la OIT, intenta elaborar tal concepto para los países del continente americano que son miembros de la OIT. En todos los congresos correspondientes que se han realizado desde la fundación del CINTERFOR se ha considerado que la cooperación entre el gobierno, los empresarios y los trabajadores (tripartismo) es decisiva para la creación de sistemas de formación profesional nacionales.

OIT: inexistencia de un concepto de participación

CINTERFOR: tripartismo

Típico para países en vías de desarrollo

En varias publicaciones editadas por el CINTERFOR se explica la situación imperante en América Latina, que probablemente es típica para muchos otros países en vías de desarrollo.

Trabajadores

El insuficiente grado de organización de los trabajadores dificulta el contacto con las bases e inhibe la democracia interna. Además limita las posibilidades financieras de los sindicatos y tiene como consecuencia que no se dispone de suficientes afiliados activos para poder cumplir con la gran cantidad de tareas relacionadas a su participación en asuntos concernientes a la formación profesional. Todo ello dificulta la obtención de una posición de negociación suficientemente fuerte.

Empresarios

En términos generales, los empresarios de América Latina parecen asumir una actitud más bien negativa frente a una posible participación de las empresas. Por otro lado, sí tienden a estar dispuestos a aceptar una participación de los trabajadores con igualdad de derechos en los gremios asesores de los centros de formación profesional fuera de las empresas.

Gobiernos

Los gobiernos son los responsables principales en materia de cooperación. Ellos pueden influir en los esfuerzos que desplieguen los grupos sociales e, incluso, pueden inhibir su intervención. En consecuencia, asumen una gran responsabilidad. Para permitir que se produzca una participación, es indispensable que los gobiernos estén dispuestos a dialogar aceptando las reglas de juego respectivas recíprocamente o incluso más estrictamente que los empresarios y los trabajadores. El acatamiento de esas normas deja mucho que desear en América Latina. Es evidente que en muchos casos los gobiernos están interesados en controlar ambas partes, especialmente a los sindicatos. Incluso existen casos en los que se niegan a aceptar a los representantes sindicales como interlocutores o se crean comisiones o consejos adjuntos que tienen derechos poco definidos o demasiado restringidos.

Tareas

Ejemplos de aplicación

1. Según su opinión, ¿qué importancia tiene la participación en la formación profesional?

2. ¿Qué grupos sociales de su país participan o deberían participar en la formación profesional?

3. Haga un breve esbozo de los gremios participativos que existen en su país (recurra al cuadro incluido en el acápite 7.2)

4. Enumere los temas importantes que en su país son incluidos en un sistema de participación e indique qué gremios se encargan de ellos.

5. Ofrezca ejemplos que ilustren la forma en la que se toman decisiones sobre asuntos sometidos a un sistema de participación e indique, además, qué decisiones tienen que tomarse con aprobación de todas las partes concernidas.

6. ¿Cómo se garantiza en su país la participación de las partes interesadas?

Bibliografía

Para profundizar el tema

MASLANKOWSKI, Willi: Formación profesional en países en vías de desarrollo. El problema de la cogestión desde la perspectiva alemana y latinoamericana. En: Anuario. Münster 10/1983, págs. 5 hasta 45

8. ¿Existe una organización modelo de la formación profesional?

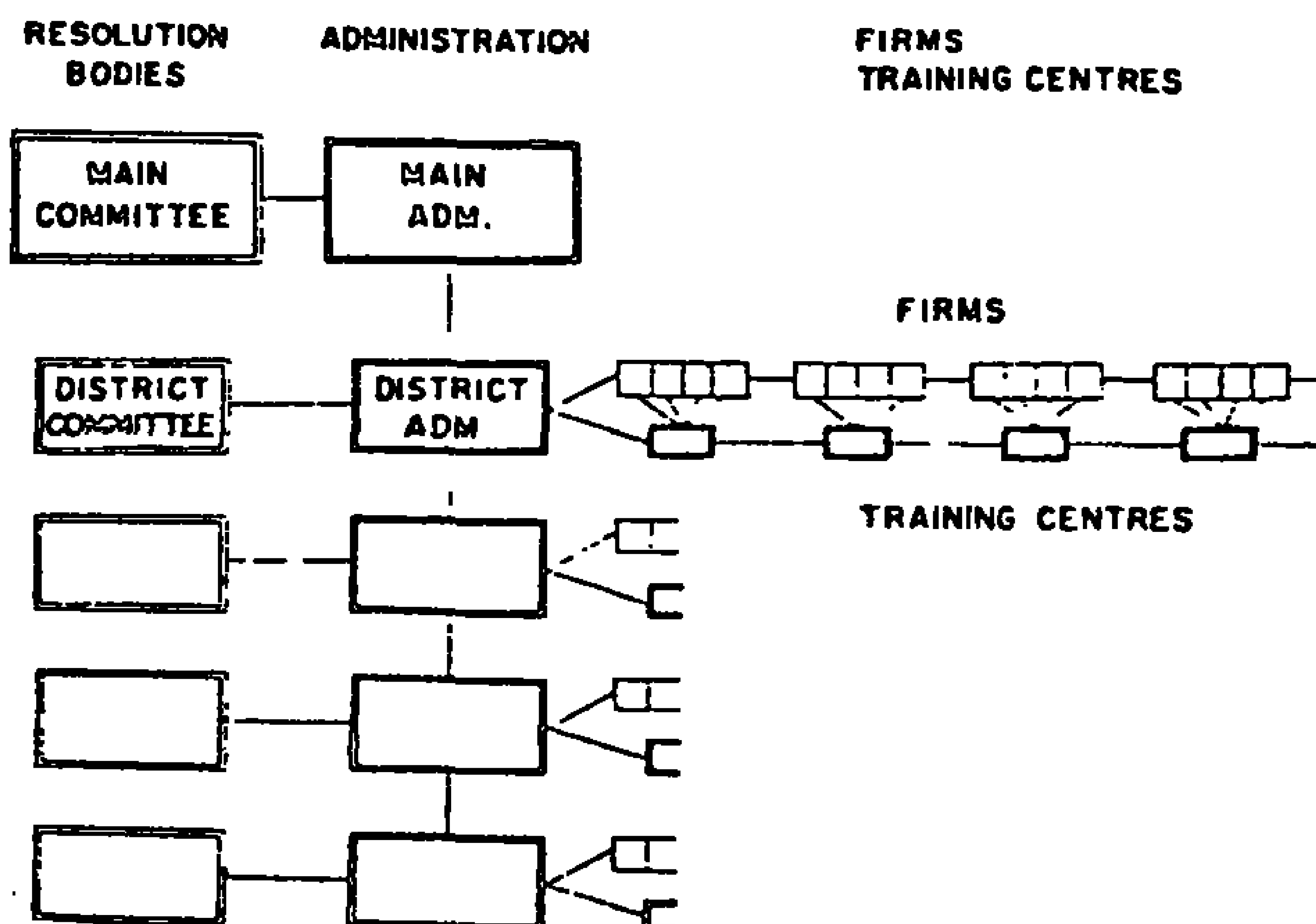
Interrogantes fundamentales

- ¿Quién podría ser titular de un sistema de esa índole?
- ¿Qué organos de decisión y de administración podrían instaurarse?
- ¿Quién podría ser capacitado en qué profesiones?
- ¿Quién podría llevar a cabo qué exámenes de formación profesional?
- ¿Cómo podría garantizarse la financiación?

8.1 Titulares

El modelo de una institución de formación profesional aplicable a nivel nacional se basa en las evaluaciones y experiencias de la República Federal de Alemania y de numerosos países en vías de desarrollo, especialmente Brasil y la región que en el pasado se encontró bajo la égida inglesa (WISSING 1968):

Servicio nacional de formación profesional



Funciones: ordenar, capacitar, controlar ...

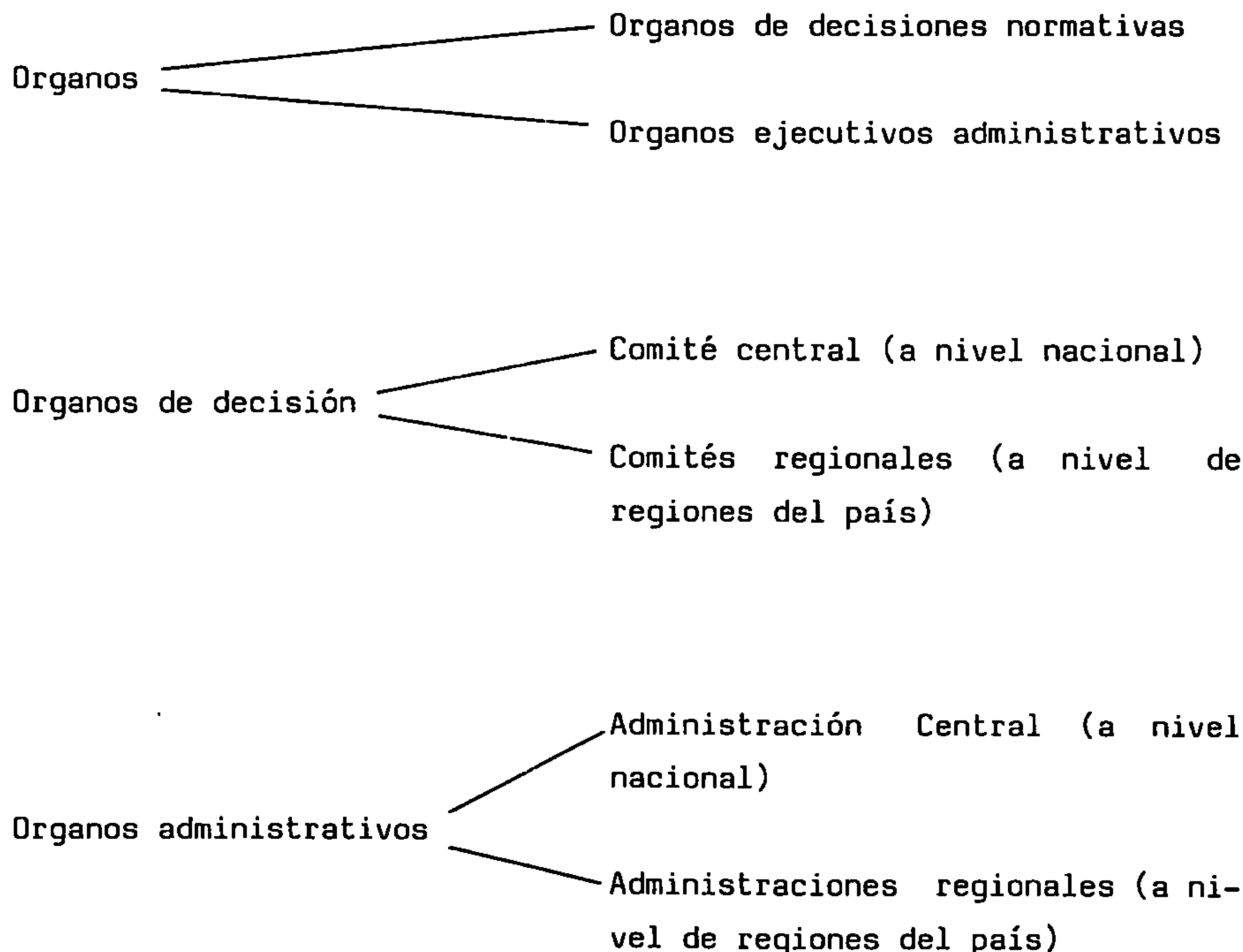
La institución en cuestión es un servicio nacional de formación profesional. Ese servicio nacional tendría a su cargo la formación profesional de mano de obra cualificada, la adopción de las medidas pertinentes con ese fin, incluyendo la creación, el mantenimiento y el control de centros de formación profesional para la instrucción práctica y para las clases teóricas y la ejecución de los exámenes en materia de formación profesional. Con ese fin debería cooperar estrechamente con las organizaciones de los empresarios y con los sindicatos y con de empresas privadas y públicas, además de incluir la participación del estado.

... asesorar

El servicio nacional debería ser órgano asesor para el gobierno en todos los asuntos que se refieran a la formación profesional. El servicio debería ser autónomo y sustentado por las empresas privadas, siendo una corporación, de ser posible, de derecho público.

8.2 Organos de decisión y administración

Organización



Composición de los órganos de decisión

Los órganos de decisión están compuestos por representantes de las organizaciones de la economía privada, de los sindicatos y del estado, sí como también por el director del órgano administrativo correspondiente. Las actividades de los miembros del órgano de decisión se hacen a título honorífico. En cada país se tendrá que decidir si la representación de las organizaciones de la empresa privada, de los sindicatos y del estado será equitativa o si se opta por una representación no equitativa de acuerdo a una proporción determinada. A ese respecto no se puede establecer una norma de aplicabilidad generalizada. Concretamente, la decisión que se tome en ese sentido dependerá, por ejemplo, del grado de cogestión existente en las empresas o de la cantidad y el tamaño de las empresas públicas.

Sin prevalencia del estado

Existen diversas razones por las que es recomendable que la cantidad de los representantes del estado, como por ejemplo de los ministerios de economía, de trabajo y de educación, sea lo menor posible y, en todo caso, no mayor a 1/3 de la cantidad total de los miembros del órgano de decisión.

8.3 La formación profesional como primera capacitación

El comité central decide

El comité central se encarga de de reconocer profesiones como profesiones de formación profesional y, además, determina la duración del aprendizaje. El comité central también determina la cantidad máxima de aprendices de una profesión que pueden ser capacitados por una empresa (en función de la cantidad del personal profesionalmente cualificado que trabaja en las empresas correspondientes).

El comité regional decide y asesora

El comité regional respectivo decide concretamente si una empresa adquiere el derecho de capacitar aprendices, para lo que recurre a las directrices aprobadas por el comité central. Las administraciones regionales asesoran a las empresas en asuntos relacionados a la formación profesional y vigilan la formación ofrecida por las empresas.

Contrato de aprendizaje

Los aprendices tienen que haber cumplido con la totalidad del colegio obligatorio y contar con por lo menos 14 años de edad. La contratación de un aprendiz se realiza mediante un contrato de aprendizaje redactado por escrito (en concordancia con un modelo que tiene carácter vinculante); el contrato en cuestión deberá ser presentado a la administración regional para que sea inscrito debidamente. El aprendizaje termina con un examen.

8.4 Centros de formación profesional

El servicio nacional se encarga de crear sus propios centros de formación profesional. Con el permiso del servicio nacional, es factible que las empresas grandes instauren centros de formación por cuenta propia. En esos casos, dichas empresas gozarían de una reducción de las "cuotas generales".

Capacitación práctica y clases teóricas

Según sea necesario, los centros de formación profesional ofrecen capacitación práctica y clases teóricas, para lo que ofrecerán cursos de tiempo completo o parcial.

Los centros de formación profesional cumplen con las siguientes funciones:

Funciones en la formación profesional

- Participación en la formación profesional de los aprendices
- Capacitación profesional para futuros maestros industriales
- Perfeccionamiento profesional de la mano de obra cualificada que trabaja en talleres

Función de vigilancia

La administración regional competente está a cargo de la vigilancia de los centros de formación profesional.

8.5 Exámenes según profesiones

Ejecución de exámenes

El servicio nacional se encarga de realizar los exámenes en cooperación con los representantes de las organizaciones de los empresarios, con los sindicatos, con las autoridades públicas, con los centros de formación profesional y demás sedes de formación. Los exámenes se rinden en los centros de formación profesional del servicio nacional. Los exámenes implican diversos niveles profesionales (por ejemplo, certificados MES, oficiales, maestros).

Comités examinadores

Los miembros del comité examinador (excluyendo el examen para maestros industriales) son nombrados por el comité regional respectivo por un período de tres años. Los miembros del comité examinador para maestros son nombrados por el ministro competente (por ejemplo, ministro de economía) a propuesta del comité central.

Admisión

Todo aquél que cumpla con los requisitos respectivos, tendrá derecho a rendir exámenes, independientemente del lugar en el que fue capacitado o de cómo adquirió su experiencia profesional.

Certificado

La aprobación de un examen de formación profesional implica la adquisición de un derecho de ejercicio de la profesión correspondiente; el certificado en cuestión indica la profesión de que se trata, incluye el nivel del examen profesional aprobado e informa sobre el título (protegido legalmente) que adquiere el poseedor del certificado.

8.6 Financiación

1% de los sueldos y salarios

Con el fin de cubrir los gastos generados por el servicio nacional, las empresas privadas y públicas deberán pagar una cuota general mensual que asciende aproximadamente al 1% de la suma de sueldos y salarios pagados a las personas que trabajan en los talleres de las empresas. Las empresas que cuenten con más de 500 trabajadores tendrán que pagar una contribución adicional equivalente a una cuarta parte de la cuota general.

Cobro

Las cuotas que deben pagar las empresas, incluyendo las posibles multas, serán recaudadas cada mes conjuntamente con las cuotas de seguro social (o, en su defecto, la recaudación estará a cargo de la oficina de recaudación tributaria).

Distribución de los fondos

Los fondos recuadados serán repartidos de la siguiente manera: 1% para la entidad recaudadora; 15% para la administración central y 85% para la administración regional respectiva.

Planes presupuestales

El plan presupuestal de una administración regional es aprobado por el comité regional respectivo, y el plan presupuestal de la administración central es aprobado por el comité central. Todos los planes presupuestales debidamente aprobados serán presentados, a modo de notificación, al ministro competente (por ejemplo, al ministro de economía).

Control de cuentas

El control de las cuentas está a cargo de la central auditora estatal.

Tareas

Ejemplos de aplicación

1. Si un país existe un sistema de formación profesional que se rige por el modelo antes descrito, mencione en qué se diferencia de dicho modelo y porqué.

2. Si en su país existe un sistema de formación profesional totalmente diferente al modelo antes descrito (o si no existiese alguno), ¿qué opina Ud. sobre la aplicación de dicho modelo en su país?

Bibliografía

Para profundizar el tema

WISSING, Jürgen: Modelo de un orden autónomo de la formación profesional industrial. En: Los centros de formación profesional y las escuelas técnicas en Alemania. Cuaderno 9/1968; págs. 649 hasta 660.